



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

## **Yritysten rekrytoinnin yhteydessä tekemät työnhakijoiden taustatarkastukset**

---

**Ojala, Martti**

2011 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Leppävaara

Yritysten rekrytoinnin yhteydessä tekemät työnhakijoiden taustatarkastukset

Martti Ojala  
Turvallisuusalan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2011

Martti Ojala

**Yritysten rekrytoinnin yhteydessä tekemät työnhakijoiden taustatarkastukset**

Vuosi	2011	Sivumäärä	61
-------	------	-----------	----

Yritykset tarvitsevat työvoimaa, mutta miten varmistua työnhakijoiden luotettavuudesta ja löytää hakijoista luotettavin ja vaatimukset parhaiten täyttävä henkilö. Rekrytointiin liittyy aina riski epäonnistumisesta ja toisaalta mahdollisuus onnistumisesta. Yritykset haluavat saada työnhakijastaan mahdollisimman paljon erilaista tietoa, joka auttaa onnistuneen päätöksen teossa. Työnhakija ei välttämättä halua tuoda esille kaikkia itseään koskevia asioita, vaan haluaa säilyttää yksityisyytensä.

Opinnäytetyön aiheena oli kartoittaa, miten yritykset hoitavat rekrytoinnin yhteydessä työnhakijoiden taustatarkastuksia. Työn tarkoituksena oli saada vastauksia yrityksissä vallitseviin käytäntöihin ja miten yritykset suhtautuvat rekrytoitavista tehtäviin taustojen tarkastuksiin. Empiirinen tutkimus oli laadultaan kvalitatiivinen. Tutkimusta varten kerättiin tietoa 20 yritykseltä. Yritykset edustivat toimialoiltaan seitsemää eri toimialaa ja liikevaihdoiltaan ne olivat jakaantuneet kolmeen luokaan: >100 miljoonaa, >10 - <100 miljoonaa ja >1 miljoona. Tiedot yrityksiltä kerättiin strukturoidulla lomakekyselyllä ja kysely toteutettiin verkkokyselynä.

Tutkimus osoittaa, että työnhakijan taustatarkastukset ovat hyvin erilaisia eri yrityksissä. Yrityksillä on tahtotila tarkastaa hakijan taustatiedot ja varmistua työnhakijoiden tiedoista. Ongelmana yrityksissä on se, ettei niissä aina tiedetä, mitä saa tehdä ja miten tarkastukset toteutetaan. Asiaan kaivattiin koulutusta ja tietoa alan järjestöiltä. Tutkimukseen osallistuneet yritykset pitivät hyvänä rakentavaa yhteistyötä yritysmaailman ja viranomaisten välillä.

Asiasanat henkilöriskit, taustatarkastukset, yksityisyyden suoja

Martti Ojala

**Background checks executed upon recruiting workforce**

Year	2011	Pages	61
------	------	-------	----

Companies require workforce, but how should they ensure that the jobseekers are reliable and that the most trustworthy and talented persons are chosen. In recruiting there is always an equal chance of failure as there is a possibility for success. Companies want as much information on their jobseekers as possible so that the choice of employing would be uncomplicated. On the other hand the jobseekers are trying to preserve their privacy.

The purpose of this thesis was to survey how companies manage background checks for their possible employees. The function was to create answers concerning the customs of background checks and clarify how companies utilize the inspections. The empiric research was a qualitative examination. For the report, information was gathered from 20 companies which represent seven industries and three different turnover categories: >100 million, >10 - <100 million and >1 million. The information was gathered with a structured form survey which was executed through online distribution.

The analysis showed that there were great functional differences between corporations. Several corporations have a great will to check and verify the information of their employees, but the lack of skill in such matters holds them back significantly. These matters need to be trained to corporations and sufficient information should be made available. The companies that were involved in the analysis consider the cooperation between authorities and companies welcome.

Keywords row personal risks, background checks, privacy police

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
1.1	Työn tarkoitus .....	6
1.2	Aiheen rajausta .....	6
1.3	Työn rakenne .....	6
2	Henkilöihin liittyvä turvallisuus käsitteenä .....	7
2.1	Henkilöturvallisuus osana yritysturvallisuutta .....	9
2.2	Henkilöriskit .....	10
2.3	Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö (KATAKRI) .....	11
2.4	Valtiovarainministeriön tietoturvaohje (Vahti 2/2008) .....	13
3	Lainsäädäntöä .....	14
3.1	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) .....	15
3.2	Henkilötietolaki (1999/523) .....	15
3.3	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) .....	19
3.4	Turvallisuusselvitys .....	21
3.5	Turvallisuusselvityslain uudistaminen (mietintö 8/2011) .....	23
4	Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja aineisto .....	24
5	Tulokset .....	26
5.1	Taustatarkastuksiin liittyvät vastaukset .....	27
5.2	Haastatteluihin ja dokumentteihin liittyvät vastaukset .....	29
5.3	Prosesseihin liittyvät vastaukset .....	30
5.4	Sosiaaliseen mediaan liittyvä vastaus .....	31
5.5	Ohjeistukseen ja dokumentteihin liittyvät vastaukset .....	31
5.6	Turvallisuusselvitykseen liittyvät vastaukset .....	34
5.7	Suostumukseen ja tarkastuksiin liittyvät vastaukset .....	35
5.8	Alihankkijoihin ja yhteistyökumppaneihin liittyvät vastaukset .....	38
6	Johtopäätökset .....	39
6.1	Yritysten välisistä eroista .....	40
6.2	Näkemyksiä viranomaistoiminnasta .....	41
6.3	Lähtötaso taustatarkastuksille .....	41
7	Yhteenveto .....	42
	Lähteet .....	43
	Kuvat .....	45
	Taulukot .....	46
	Liitteet .....	48

## 1 Johdanto

”Mikään muu ei ole niin arvaamaton ja ennakoimaton resurssi yritykselle kuin ihminen. Tähän resurssiin sisältyy suunnattomia riskejä, joiden seuraukset voivat olla onnistumisia tai epäonnistumisia. Materiaalisten tuotantotekijöiden käyttäytymistä voidaan kohtalaisesti ennustaa, inhimillisten tekijöiden vain ennakoida.” (Kuusela & Ollikainen 2005, 276.)

Yritykset tarvitsevat työvoimaa, mutta miten varmistua työnhakijoiden luotettavuudesta ja löytää hakijoista luotettavin ja paras avoimena olevaan paikkaan? Yritykset haluavat tietää työnhakijastaan oleelliset asiat varmistuakseen yrityksen kannalta oikeasta valinnasta. Rekrytointiprosessin tavoitteena on löytää hakijoista tehtävään soveltuvin. Rekrytointiin liittyy aina riski epäonnistumisesta ja toisaalta myös mahdollisuus onnistumisesta. Yritysten rekrytointiprosessi ei voi kuitenkaan olla arpapeliä, jossa joko voitetaan tai hävitään. Epäonnistunut rekrytointi voi aiheuttaa yritykselle mittavat taloudelliset tappiot, mutta myös maine- ja imagomenetykset.

### 1.1 Työn tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, miten yritykset hoitavat rekrytoinnin yhteydessä työnhakijoiden taustatarkastuksia. Tavoitteena oli saada vastauksia vallitseviin käytäntöihin ja siihen, miten yritykset ylipäättään suhtautuvat rekrytoitavista tehtäviin taustojen tarkistukseen.

### 1.2 Aiheen rajaus

Opinnäytetyössäni keskityn pelkästään rekrytoinnin yhteydessä rekrytoitavista henkilöistä tehtäviin taustatarkastuksiin. Henkilö- ja työsuhteriskejä käsittelen vain siltä osin, kun ne liittyvät työn aiheeseen. En käsittele työsuhteisiin, työaikaan ja vuosilomaan tai työsuhteiden päättymiseen liittyviä asioita. Lainsäädännöllisesti käsittelen aihetta niiltä osin, jotka liittyvät työnantajan oikeuksiin tehdä työnhakijalle taustatarkastuksia ja kerätä tietoja. Tutkimuksen kohteena on yksityinen sektori. Työssäni en ole käsitellyt henkilöarviointia tai siihen liittyviä menetelmiä.

### 1.3 Työn rakenne

Opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta, teoriasta ja tutkimusosuudesta. Työn keskeiset teorian käsitteet ovat henkilöriskit, taustatarkastukset ja yksityisyyden suoja. Teoriaosuudessa käsittelen opinnäytetyöni näkökulmasta henkilöturvallisuutta ja henkilöriskejä ja mikä vaikutus niillä on yritysten toimintaan. Tähän lukuun olen sisältänyt myös osioita kansallisesta tur-

vallisuusauditointikriteeristöä ja valtiovarainministeriön tietoturvaohjeesta niiltä osin, kun ne liittyvät työni aiheeseen. Keskeinen osa teoriaosuutta on aiheeseen liittyvä lainsäädäntö, jossa olen käsitellyt niitä keskeisiä lakeja työnantajan kannalta, joilla on merkitystä selvitetäessä ja kerättäessä henkilöistä tietoja. Tärkeimpinä laeista mainittakoon henkilötietolaki (1999/523) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Tutkimusosuus koostuu tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmän esittelystä sekä työn aiheen tuloksien läpikäymisestä. Tutkimuksen materiaali kerättiin yrityksiltä strukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi 28 opinnäytetyön aiheeseen liittyvää kysymystä. Tulokset-osiossa yritysten vastaukset on esitelty eriteltynä ja jäsenneltyinä. Tutkimusosuuden päättää tutkittavan materiaalin tulosten arviointi ja johtopäätökset.

## 2 Henkilöihin liittyvä turvallisuus käsitteenä

Valtiovarainministeriön tietoturvaohje (2008, 11) määrittelee henkilöstöturvallisuuden henkilöstöstä aiheutuvien riskien hallinnaksi ja henkilöturvallisuuden henkilöihin kohdistuvien riskien hallinnaksi. Yrityksissä henkilöiden turvallisuuteen liittyviä toimintoja jaotellaan usein kahteen eri käsitteistöön: 'safety' ja 'security'.

Suomen kielessä ei tehdä eroa 'safety' ja 'security' sanojen välille, vaan suomen kielen sana 'turvallisuus' kattaa sekä 'safety' - että 'security' -sanan merkityksen. Tämä aiheuttaa ongelmia, sillä turvallisuusalalla ei ole sovittu yhteisestä termistöstä, eikä aina ole varmaa, mitä mikäkin termi kussakin yhteydessä tarkoittaa. Julie Strurgeonin (2005) näkemys 'safety' - ja 'security' -sanojen erosta on, että 'safety' liittyy onnettomuuksilta suojautumiseen ja 'security' liittyy rikosten ja muiden tahallisten vahingoittamisyritelmien torjuntaan.

Termien määrittelyn lähtökohdaksi olen ottanut yritysturvallisuuden ja yrityksen harjoittaman turvallisuuspolitiikan, jonka keskeinen haaste on liiketoiminnan häiriöttömyyden, varmuuden ja jatkuvuuden turvaaminen. Tässä keskeisellä sijalla ovat henkilöstön, asiakkaiden, omaisuuden, tietojen ja toimintaympäristön suojaaminen niitä uhkaavilta tekijöiltä. Yrityksen turvallisuusperiaate on yrityksen osoittama tahtotila, jonka avulla yritys kuvaa turvallisuuspolitiikkaansa. Käytännössä turvallisuus usein muodostuu seuraavista osa-alueista: toimitila-, henkilöstö- ja toiminnan turvallisuudesta, pelastustoimesta, tietoturvallisuudesta, rikosturvallisuudesta sekä erityistilanne- ja valmiussuunnittelusta.

Henkilöstön turvallisuuden takaaminen on yrityksille tärkeää johtuen lainsäädännöstä ja osin yritysten omista intresseistä ja työturvallisuuteen onkin kiinnitetty paljon huomiota. Työturvallisuus on luettavissa selkeästi henkilöturvallisuuden alueelle. Työturvallisuuden tavoitteena on tarjota henkilöstölle turvalliset henkiset ja fyysiset työskentelyolosuhteet. Työturvallisuuslaissa (738/2002) painotetaan työpaikan järjestelmällistä turvallisuuden hallintaa sekä työolo-

jen ja työympäristön parantamista. Keskeiseksi tekijäksi yrityksissä on tullut ns. Tyky-käsite (työkykyä ylläpitävä toiminta), joka keskittyy pitämään huolta työntekijän terveydestä. Tämän toiminnan avulla työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään yhdessä työn, työympäristön, työyhteisön ja yksilöiden ehdoilla. Työturvallisuuden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi on työpaikoilla oma työsuojeluorganisaationsa, johon kuuluvat sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Se voidaan haluttaessa perustaa myös pienemmille työpaikoille (TTurvL 738/2002). Työsuojeluorganisaation tehtävänä onkin hallita ja torjua työpaikkojen terveys- ja onnettomuusvaaroja sekä henkistä ja fyysistä väkivaltaa. Vakavampien kiinteistöön ja henkilöstöön sekä asiakkaisiin kohdistuvien onnettomuusuhkien torjumiseksi on tiettyjen kriteerien täyttävien organisaatioiden laadittava myös asianmukaiset pelastussuunnitelmat (Pelastuslaki 379/2011). Pelastussuunnitteluun liittyy oma organisaationsa, jonka tehtävänä on varautua vakavien onnettomuuksien torjuntaan ja ihmisten omaehtoiseen pelastautumiseen onnettomuustilanteessa.

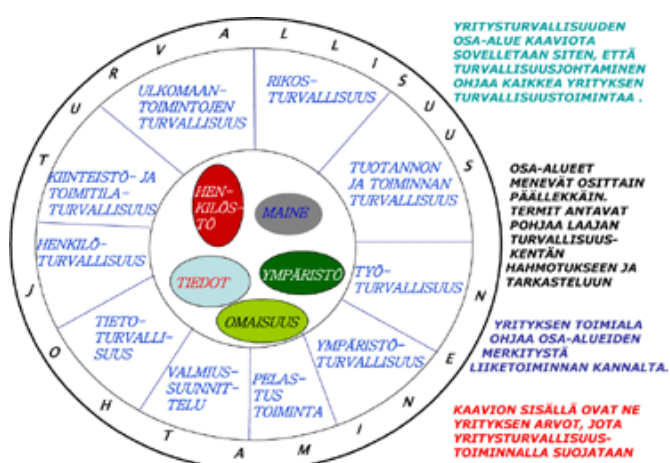
Työturvallisuuteen, pelastustoimintaan ja ympäristöturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet yrityksissä ja työpaikoilla käsitetään turvallisuusosalalla yleisesti 'safety' -käsitteen alle kuuluvaksi toiminnaksi ja sen perusteella voisi päätellä, että henkilöturvallisuus kokonaisuudessaan on organisaatioiden 'safety' -toimintaa. Toisaalta henkilöstön aseman korostuminen organisaatioiden menestymisessä kasvattaa myös yrityksen sisäistä henkilöriskiä, kun asiantuntijatehtävissä toimivalla henkilöstöllä on yhä laajempi mahdollisuus ja tarve päästä organisaation toiminnan kannalta kriittisiin tietoihin sekä osallistua päätöksentekoon. Organisaatioilla onkin jo rekrytointivaiheessa tarve varmistua uuden työntekijän luotettavuudesta sekä valvoa työsuhteessa olevia työntekijöitään organisaation omien intressien turvaamiseksi. Kun henkilöturvallisuuden näkökulma muuttuu työnantajakeskeiseksi, muuttuu myös siihen liittyvät toimenpiteet yleisen turvallisuusosalalla valitsevan käsityksen mukaan 'security' -käsitteen sisältämiksi prosesseiksi. Henkilöstön luotettavuuteen ja väärinkäyttöihin liittyvä ennalta estävä ja reaktiivinen toiminta lukeutuukin selkeästi 'security' -toiminnan vastuualueelle ja liittyy henkilöturvallisuuteen.

'Safety'- ja 'security'-käsitteiden tiukka erottaminen toisistaan saattaa johtaa riskien tunnistamisvaiheessa siihen, että jotkin henkilöriskit jäävät prosessin ulkopuolelle. Esimerkiksi jos tarkastelun kohteeksi otetaan ainoastaan henkilöstöön kohdistuvat onnettomuusriskit (henkilöturvallisuuden) voi tarkastelun ulkopuolelle jäädä henkilöstöstä itsestään aiheutuvat riskit (henkilöstöturvallisuus) tai päinvastoin. Organisaation toiminnan kannalta ei kuitenkaan ole suurta merkitystä, onko henkilöriskin aiheuttama riskilähde vahingon, onnettomuuden vai tahallisen toiminnan seurausta. Organisaation kannalta merkittävää on tunnistaa kaikki oleelliset henkilöstöön kohdistuvat tai sen aiheuttamat riskit organisaation toiminnalle, riippumatta katsotaanko niiden kuuluvan 'safety' - vai 'security' -toiminnan piiriin.



## 2.1 Henkilöturvallisuus osana yritysturvallisuutta

Yleisesti turvallisuusallalla olevan määrittelyn mukaan henkilöturvallisuus määritellään yhdeksi yritysturvallisuuden 10 osa-alueesta. Muut osa-alueet ovat kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus, ulkomaantoimintojen turvallisuus, rikosturvallisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, työturvallisuus, pelastustoiminta, poikkeusoloihin varautuminen, tietoturvallisuus ja kaikkia osa-alueita koordinoiva yritysturvallisuuden johtaminen (Kuva 1).



Kuva 1. Yritysturvallisuuden osa-alueet (pk-rh)

Miettinen (2002,12-13) liittyy yritysturvallisuuden osa-alueet prosessiin, jossa keskiön muodostaa liiketoiminnan ydin, sen suojattavat kohteet, suojauskeinot sekä liiketoiminnan ytimeen kohdistuvien turvallisuusriskien ja -uhkien tunnistaminen. Miettisen jaottelussa kokonaisvaltainen yritysturvallisuuden johtaminen jaetaan pieniin hallittaviin osa-alueisiin.

Ongelmana on kuitenkin se, että selkeältä kuulostava osa-aluejaottelu hämärtyy yrityksen käytännön toimitissa. Henkilöturvallisuuden suojeltavien intressien joukkoon kuuluvat sisäinen turvallisuus, henkilöstön fyysinen ja henkinen koskemattomuus, työpaikan terveyshaitat jne., jotka ovat olennaisia intressejä myös lähes kaikkien muiden yritysturvallisuuden osa-alueiden riskien tunnistamisessa. Yrityksen riskienhallinta ei saa olla irrallinen prosessi tai toiminta, vaan riskit ja niiden hallinta tulee olla suoraan yhdistettyinä yrityksen arvoihin ja strategiaan.

Yleisesti riskit luokitellaan neljään riskilajiin: strategisiin, taloudellisiin, operatiivisiin ja vahinkoriskeihin. Strategiset riskit liittyvät mm. liiketoiminnan kehitykseen ja liiketoimintaympäristöön. Operatiiviset riskit ovat yrityksen päivittäisiin toimintoihin liittyviä välittömien tai välillisten vahinkojen tai maineen riskejä. Operatiivisia riskejä voivat aiheuttaa epäonnistuneet sisäiset prosessit, henkilöstö tai järjestelmät. Merkittävimpiä operatiivisia riskejä ovat liiketoiminnan keskeytysriskit. Sopimus- ja vastuuriskit kuuluvat myös operatiivisiin riskeihin.

Taloudelliset riskit liittyvät yrityksen rahaprosessia uhkaaviin riskeihin. Vahinkoriskeihin luettaan kuuluvaksi mm. henkilöstöriskit. Henkilöturvallisuuteen liittyviä vahinkoriskejä ovat mm. työvoiman puute, henkilöstön poissaolot ja epälojaalisuus työnantajaa kohtaan (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2010, 75). Riskilajit ovat rajapinnoiltaan lähekkäin toisiaan ja niillä onkin yksi yhdistävä tekijä - ihminen, joka toiminnallaan voi joko lamaannuttaa tai saattaa yrityksen toiminnan kukoistukseen. Henkilöstöriskien vaikutusta yrityksen toimintaan joka tasolla ei voi missään vaiheessa jättää huomioimatta. Juvosen ym. (2005,60) mukaan rekrytointiprosessin huolellinen suunnittelu ja toteuttaminen ovat tärkeitä yrityksen riskienhallintakeinoja.

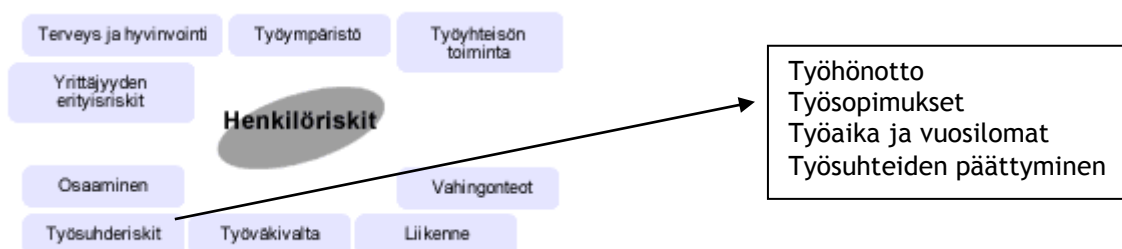
## 2.2 Henkilöriskit

Henkilöstöturvallisuus on henkilöstöstä aiheutuvien riskien hallintaa. Henkilöstöturvallisuustyöllä vähennetään oman henkilöstön aiheuttamaa tuottamuksellista uhkaa ohjeistamalla, työmenetelmiä kehittämällä, koulutuksella ja asenteisiin vaikuttamalla. Henkilöriskit sisältävät osa-alueita sekä henkilö- että henkilöstöturvallisuudesta (Kuva 2).

Henkilöriskit jaetaan pääsääntöisesti kahteen luokkaan, riippuen siitä, tarkastellaanko asiaa yksilön vai yrityksen näkökulmasta. Yksilön kannalta henkilöriskit liittyvät toimeentuloon ja taloudelliseen turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn. Yrityksen henkilöriskit puolestaan kohdistuvat eri tavoin yrityksen henkilöstöön. Samoin yrityksen merkittävimmät riskit liittyvät usein henkilöstöön. Yrityksen henkilöriskit jaetaan vielä kahteen osaan: työntekijöiden työskentelyyn ja toimintaan liittyviin riskeihin sekä työpanoksen menettämiseen liittyviin riskeihin. Kuusela & Ollikainen (2005, 275) pitävät yrityksen henkilöriskeinä sellaisia henkilöstöön liittyviä tekijöitä, jotka haittaavat tai estävät yrityksen liiketoiminnallisia tavoitteita. Käytännössä henkilöriskit ovat usein sidoksissa toisiinsa. Varsinkin työntekijän sairastuminen tai vakava työtapaturma vaikuttaa konkreettisesti sekä yksilöön että myös yrityksen toimintaan. Työskentelyyn ja toimintaan liittyviksi henkilöriskeiksi on katsottu mm. henkilövalinnat, työvoiman saatavuus ja osaamisen riittävyys (Juvonen, Korhonen, Ojala, Salonen & Vuori 2005, 49).

Henkilöriskit muodostuvat useasta eri osa-alueesta joista yhtenä osana ovat työsuhderiskit. Työsuhderiskeihin kuuluu myös työhönotto ja sen jälkeiset työntekijän kannalta liittyvät sopimukselliset asiat. Työsuhderiskien kriittisin ja suurin riski liittyy työhönottoon. Henkilöstöturvallisuus työsuhderiskien osalta on luonteeltaan ennalta ehkäisevää työtä, sillä työhönottossa epäonnistunut rekrytointi vaikuttaa myös muihin henkilöriskeihin sekä yrityksen turvallisuuden muihin osa-alueisiin. Henkilöriskien samoin kuin muidenkin yrityksen turvallisuuden osa-alueiden työn tulee olla suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä. Henkilöriskien osalta on tärkeää jatkuvasti arvioida prosessien toimivuutta ja nimetä toimille vastuuhenkilöt.

Taustatietojen tarkistamiseksi on sovittava menettelytavoista, siitä kuka hoitaa tarkistukset ja miten tuloksista raportoidaan.



Kuva 2. Henkilöriskien osa-alueita (pk-rh)

Keskusrikospoliisin (2009, 9) laatiman yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva 2009 julkaisussa korostetaan turvallisuusselvitysten ja muiden taustaselvitysten tärkeyttä henkilöturvallisuuden kehittämisessä. Esimerkkinä on mainittu rekrytoitavien henkilöiden taustojen tarkistukset ottamalla yhteyttä suosittelijoihin ja tarkistamalla luottotiedot, kun se lain mukaan on mahdollista toteuttaa. Yritysten avainhenkilöiden tarkastuksissa on mainittu turvallisuusselvityksen käyttö. Keskusrikospoliisin (2010, 7) julkaisemassa yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuvassa 2010 korostetaan henkilöstön ja yhteistyökumppanien taustojen tarkastamista rekrytointitilanteessa.

### 2.3 Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö (KATAKRI)

Ensimmäinen Suomessa julkaistu kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö valmistui 20.11.2009 ja on osa Suomen hallituksen 8.5.2008 vahvistamaa sisäisen turvallisuuden ohjelman toisen vaiheen toimenpidettä 6.4 tp 2. Kriteeristön laatimisessa ja siihen vaikuttamassa ovat olleet viranomaiset, elinkeinoelämä ja turvallisuusalan järjestöt. Turvallisuusauditointikriteeristölle on asetettu kaksi päätavoitetta:

- Yhtenäistää viranomaistoimintoja, kun viranomainen toteuttaa yrityksessä tai muussa yhteisössä kohteen turvallisuustason todentavan auditoinnin
- Auttaa yrityksiä ja muita yhteisöjä sekä viranomaisia sidosryhmineen omassa sisäisessä turvallisuustyössään

Turvallisuusauditointikriteeristö jakautuu neljään pääosioon; hallinnollinen turvallisuus, henkilöstöturvallisuus, fyysinen turvallisuus ja tietoturvallisuus. Kriteeristössä käsitellään osioita 'security'-turvallisuuden näkökulmasta. Pääosioissa on käytetty neljäportaista vaatimustasonluokittelua: lähtötason suositukset, perustason-, korotetun tason- ja korkean tason vaatimukset. Lähtötason suositukset on tarkoitettu yrityksille, jotta ne voisivat parantaa ja kehittää turvallisuuskäytäntöitään ja tarvittaessa edetä vaativammalle viranomaistasolle. Viranomaisil-

le ja valtion hallintoon on laadittu oma kolmiportainen vaatimusluokittelu. Työssäni käsitte-  
len ainoastaan kriteeristön henkilöstöturvallisuuden osa-aluetta.

Henkilöstöturvallisuuskriteeristö jakautuu kuuteen osa-alueeseen. Osa-alueet muodostuvat kysymyksistä ja niille annetuista lähtötason ja kolmen vaatimustason määrittämisistä. Seuraavassa esittelen osa-alueita yksityiskohtaisemmin siltä osin, kun ne liittyvät työni aiheeseen. Lähtökohdaksi olen valinnut lähtötason suositukset, Liite 3. (Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö 2009.)

### 1. Tekninen kriteeristö

Kriteeristön tarkoituksena on sensitiivisen tai salassa pidettävään tietoon pääsevän henkilöstön hallinnointi.

### 2. Riittävän osaamisen varmistaminen, P200 (Taulukko 1)

Kysymys	Lähtötason suositukset
Onko työnhakijalta vaadittu keskeiset dokumentit jo olemassa olevan osaamisen varmistamiseksi?	Vaaditaan työnhakijalta opinto- ja työhistoria, nimikirjanote, suositukset ja todistukset.
Miten työhaastattelussa saatujen tietojen oikeellisuus tarkastetaan?	Tarkistetaan saatujen tietojen oikeellisuus.
Varmennetaanko haastattelutilanteessa työnhakijan osaamista asiantuntevilla kysymyksillä?	Haastattelulla varmennetaan henkilön taustatietojen paikkansapitävyys ja osaaminen.

Taulukko 1: Riittävän osaamisen varmistaminen, osa-alue P200

### 3. Henkilön muu soveltuvuus tehtävään, P300 (Taulukko 2)

Kysymys	Lähtötason suositukset
Varmennetaanko haastattelussa, että henkilö pystyy työssään toimimaan yrityksen arvojen mukaisesti?	Haastattelulla varmennetaan, ettei henkilö joudu työtehtävissä kohtuuttomiin valintatilanteisiin. Pyydetään tietoa myös luottamukseen vaikuttavista aiemmista työtehtävistä.
Varmennetaanko ammattilaisten tekemillä testeillä henkilön kykenevyys erityistä luotettavuutta vaativaan työhön	Henkilö- ja soveltuvuus arviointitesti

Taulukko 2: Henkilön muu soveltuvuus tehtävään, osa-alue P300

## 4. Rekrytointipäätöksen jälkeiset toimet, P400 (Taulukko 3)

Kysymys	Lähtötason vaatimukset
Minkä tehtävien osalta katsotaan, että vastuuhenkilötiedot ja yrityskytken on syytä selvittää?	Selvitysmenettely vastuuhenkilötietojen ja yrityskytken tarkastamiseksi on käytössä tehtäväperusteisesti.
Haetaanko henkilöstä suppea turvallisuusselvitys, mikäli tämä on mahdollista?	Haetaan suppea turvallisuusselvitys mahdollisuuksien mukaan tilan, paikan tai toiminnan suojaamiseksi.
Onko perusmuotoisen turvallisuusselvityksen hakumahdollisuus selvitetty tämän projektin tai tehtävän osalta?	-
Haetaanko projektiin tai tehtävään valittavista henkilöistä luottotiedot	-

Taulukko 3: Rekrytointipäätöksen jälkeiset toimet, osa-alue P400

5. Toimenpiteet työsuhteen solmimisen yhteydessä
6. Toimenpiteet työsuhteen aikana

## 2.4 Valtiovarainministeriön tietoturvaohje (Vahti 2/2008)

Valtiovarainministeriön tietoturvaohje 2/2008 Tärkein tekijä on ihminen - henkilöturvallisuus osana tietoturvallisuutta on yleisohje henkilöstöturvallisuuden järjestämisestä ministeriöissä, virastoissa ja laitoksissa. Ohjeessa käsitellään ja kuvataan henkilöstöturvallisuutta ja henkilöstöturvallisuuskäytäntöjä erityisesti tietoturvallisuuden näkökulmasta. Ohjeessa on kuvattu keskeisiä henkilöstöturvallisuuden osa-alueita, prosesseja ja turvallisuustoimenpiteitä. Käsitellen tietoturvaohjetta työssäni siltä osin, kun katson, että siitä on hyötyä yrityksille laadittaessa ohjeistusta rekrytointin yhteydessä suoritettaviin taustatarkastuksiin. Vahti 2/2008 on ohje henkilöstöturvallisuuden järjestämisestä tietoturvallisuudessa, mutta mielestäni tietoturvaohjeessa on paljon seikkoja, joita voidaan sellaisenaan hyödyntää muutoinkin yritysten henkilöstöturvallisuuden parantamisessa ja ohjeistusten laatimisessa.

Ohjeen mukaan henkilöstöturvallisuudesta huolehtiminen alkaa rekrytointin yhteydessä tehtävistä taustatarkistuksista ja turvallisuusselvityksistä. Tarkistusten tarkoituksena on varmistaa henkilön sopivuus erityistä luotettavuutta edellyttävään tehtävään. Ohjeessa korostetaan laitosten riittävää asiantuntemusta tarkistuksiin ja testauksiin liittyvistä lainsäädännöistä ja menetelmistä.

Ohje jakaa henkilön arvioinnin kahteen osaan: henkilön sopivuuden arviointiin ja henkilön arviointiin. Edellinen arviointi sisältää kaksi osaa: henkilön arvioinnin ja taustaselvitykset ja viranomaisen turvallisuusselvityksen. Riskien arvioinnissa arvioidaan henkilön luotettavuutta, lojaaliutta, vastuullisuutta ja osaamista. Asiaa voidaan arvioida esimerkiksi turvallisuusselvitysmenettelyssä saadulla vastauksella. Jälkimmäisessä arvioinnissa on tarkoituksena selvittää

henkilön kykyä vastata työtehtävän asettamiin osaamis-, vastuullisuus- ja luotettavuusvaatimuksiin. Arvioinnissa voidaan mm. ottaa huomioon henkilön yleinen koulutustaso, henkilön aiempi kokemus ja työhistoria ja henkilön suosittelijoiden lausunnot. Henkilön arviointi voidaan toteuttaa esimerkiksi pyytämällä henkilöltä selvityksiä koulutus- ja työhistoriastaan ja erimuotoisilla haastatteluilla.

Ohjeessa on laadittu erillinen henkilöriskientarkastusmalli, jossa kuvataan prosesseja työntekijän palvelukseen ottamisesta, palvelussuhteen aikana ja työsuhteen päättyessä. Tässä käsitellään ainoastaan tarkastuslista työntekijän palvelukseen otosta (Vahti 2/2008, 42, Liite 5).

- määrittele tehtävä, vastuut ja oikeudet sekä velvollisuudet
- selvitä hakijan soveltuvuus tehtävään (testit yms.)
- tarkasta työhistoria henkilöltä itseltään ja pyydä työtodistukset
- tarkasta koulutustausta koulu- ja tutkintotodistuksista
- selvitä hakijan taloudellinen tilanne (hakijan suostumus)
- tarkasta yrityskytkennät YTJ-rekisteristä (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä)
- ota yhteyttä suosittelijoihin, jotka on mainittu työhakemuksessa
- mahdollisesti lisäksi turvallisuus selvitys sekä huumausainetestaus, jos on edellytykset

### 3 Lainsäädäntöä

Työelämässä vallitsevan käsityksen mukaan työnantajalla on lähes rajoittamaton vapaus valita työntekijänsä ja työnantajat ovat halunneet työhönoton säilyvän sääntelemättömänä (Koskinen & Ullakonoja 2009,5). Lainsäädännöllä ei ole erikseen määritelty työhönoton käsitettä. Työsopimuksen solmiminen on katsottu kuuluvaksi sopimusvapauden periaatteisiin ja siihen on liitetty päättäv vapaus sopimuksen solmimisesta tai solmimatta jättämisestä. Saman päättävällän piiriin liittyy työnantajan oikeus valita tehtävään omasta mielestään sopivin ja tehtävään asetetut vaatimukset parhaiten täyttävä henkilö. Työnantajan oikeutta ja vapautta on kuitenkin lainsäädännöllä rajoitettu. Lait ja säännökset eivät edelleenkään estä työhönottoa, vaan niiden tarkoituksena on turvata työhönoton asiallisuus.

Seuraavassa tarkastelen työnantajan kannalta keskeisimpiä lainkohtia, jotka liittyvät rekrytoinnin yhteydessä työnhakijalle tehtäviin taustatarkastuksiin. Käytännössä kysymykseen tulevat henkilötietojen keräämistä säätelevät lait, henkilötietolaki (1999/523) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Lait koskevat rekrytoinnin yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättyä tietoa sekä näiden tietojen säilyttämistä, hävittämistä ja luovuttamista. Henkilötietolaki on yleislaki, jota sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn kaikkialla, ei yksinomaan työelämässä. Henkilötietolaki mm. määrittelee, mitä tarkoitetaan työnhakijalla, henkilötiedolla ja henkilötietorekisterillä. Henkilötietolaki koskee kaikkia työnantajia ja laki ei ole sidottu mitenkään työnantajan kokoon. Yksityisyyden suojasta työelämässä koskevan eri-

tyislain tavoitteena on toteuttaa ja kunnioittaa työelämässä yksityiselämän suojaa. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) käsittelee ainoastaan siltä osin, joka käsittelee työhönotossa noudatettavia periaatteita.

Työnantaja ja työnhakija voivat käsitellä yksityisyyden ja yksilöllisyyden eri tavalla, mikä saattaa aiheuttaa ongelmia. Työnantajalla on tarve selvittää ja varmistua työnhakijan osallisuudesta ja hakijan esittämien asioiden todenperäisyydestä. Seikkojen varmentaminen vaatii puolestaan työnantajalta tietojen keräämistä joko työnhakijalta itseltään tai muilta. Työnhakija ei taas välttämättä halua tuoda julki työnantajalleen kaikkia itseään koskevia asioita. Syrjänen (2007, 110) katsoo, että ”työnantajan ja työnhakijan yhteisenä intressinä on saada hakijasta oikeat, asianmukaiset ja riittävät tiedot, joiden perusteella on mahdollista tehdä onnistunut, riittävän virheetön päätös.”

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on hyväksynyt vuonna 1996 työntekijöiden henkilötietoja suojaamista koskevan ohjeistuksen, jossa on mainittu työnantajan tietojenkeruutarpeesta. Ohjeistuksen mukaan työnantajat keräävät henkilötietoja työnhakijoista mm. helpottaakseen työnhakijavalintaansa valitessaan henkilöitä töihin.

### 3.1 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Lain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista (YTL 334/2007). Pääsääntöisesti lakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa.

Käsiteltävän aiheen kannalta tärkein lain kohta on 4 luvun 15 §, jossa on määritelty työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt. Lainkohdan mukaan käsiteltäviä asioita ovat mm. yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana (YTL 334/2007).

### 3.2 Henkilötietolaki (1999/523)

Lain 3§:n 1 kohdassa määritellään henkilötieto, jolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskevaksi. Lain perustelujen (HE 96/1998) mukaan laissa tarkoitettuja henkilötietoja ovat jollekin alustalle talletetut tiedot. Henkilötieto-käsitteen kannalta sillä ei ole merkitystä, millä kei-

noin (mm. käsin, koneellisesti, optisesti) tai mille alustalle tieto on talletettu. Alustalla tarkoitetaan tiedon säilyttämiseen tai käsittelyyn käytettävää välinettä: paperitallenteita (asia-kirjat, muistilaput), elektronisia tallenteita (tietokannat, palvelimet) ja optisia tallenteita.

Raatikaisen (1999,38) mukaan henkilötieto voi olla millaista tietoa tahansa kuvaava merkintä. Merkintöjä ovat mm. henkilötunnus, etu- ja sukunimi, osoitetiedot, puhelinnumerot, sähköpostitiedot, ammatti, paino, hiusten väri, koulutus-, opiskelu- ja työkokemustieto, kykyä ja taitoa kuvaava tieto, sormenjälki, valokuva yms. henkilöä yksilöivät tiedot.

Syrjäsen (2007,127-128) näkemys on, että työnhakijan haastattelusta käsin kirjoitetut muistiinpanot, jonka kuvauksesta tunnistaa henkilön täyttää henkilötiedon määritelmän. Syrjäsen (2007,128) tulkitsee lain määritelmää siten, että yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät ole lain tarkoittamia henkilötietoja. Tulkinnan mukaan, jos työnantaja keskustelee työnhakijan aikaisemman työnantajan kanssa eikä talleta työnhakijasta saamia tietoja mihinkään, niin laki ei tule sovellettavaksi ensin mainittuun työnantajaan.

Henkilötiedot jaetaan lain perusteella kahteen eri luokkaan, arkaluonteisiin ja ei-arkaluonteisiin (HetiL 11§). Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan rotua tai etnistä alkuperää, henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista, rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta, henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta, henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä, henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja. Jos työnhakija kertoo suullisesti arkaluonteisia tietoja itsestään ja työnantaja ei kirjaa niitä mihinkään, niin Nyyssölän (2009,74) mukaan kyseessä ei ole lain tarkoittamasta henkilötietojen käsittelystä ja henkilötietojen käsittelyä koskeva lainsäädäntö ei sovellu tilanteisiin lainkaan. Arkaluonteisten tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kokonaan kiellettyä ja sallittu ainoastaan poikkeustapauksissa (HetiL 12§). Henkilötietolain 12 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä työnhakijan tai työntekijän arkaluonteisia henkilötietoja nimenomaisesta suostumuksesta, joka suositellaan tehtävän kirjallisena. Tällä poikkeuksella on työnantajalle merkitystä harkittaessa työntekijän tai työnhakijan sopivuutta tiettyyn tehtävään.

Tietosuojavaltuutettu on lausunnossaan kehottanut olemaan keräämättä seuraavia henkilötietoja lomakkeelle (Tietosuojavaltuutetun lausunto):

- työnhakijan puolison henkilötietoja
- työnhakijan tyttö- ja poikaystävien nimi- ja yhteystietoja
- työnhakijan elatusvelvollisuutta koskevia tietoja
- työnhakijan konkurssit ja häneen kohdistettuja ulosottotoimia
- työnhakijan puolison terveyttä, työssäkäyntiä, työnlaatua ja kuukausiansioita



Henkilötietolain kohdassa 3§ 2 määritellään henkilötietojen käsittely, jolla tarkoitetaan mm. henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Työelämässä tyypillisiä henkilörekistereitä ovat mm. henkilöstöhallinnon atk-sovelluksilla ylläpitämät henkilötiedot, kuten palkka-, koulutus- ja vuosiloma-rekisterit. Nyssölä (2009,34) katsoo, että henkilötietojen käsittely on sekä henkilötietolain että yksityisyyden suojasta annetun lain keskeisimpiä käsitteitä. Keskeiset henkilötietojen käsittelyä koskevat kysymykset ovat, mitä tietoja työnantaja saa kerätä ja millä edellytyksillä tietoja voidaan luovuttaa.

Työnantajan toiminnan yksi tärkein henkilötietojen käsittelytapa on työntekijään liittyvien henkilötietojen kerääminen. Nyssölän (2009, 49) mukaan laissa ei ole erityisiä säännöksiä tietojen keräämisestä, vaan asia selviää yleisten henkilötietojen käsittelyä koskevista säännöksistä. Nyssölä jakaa henkilötietoja koskevat säännökset kahteen luokkaan, missä tilanteissa henkilötietoja saa käsitellä ja minkälaisia tietoja saa käsitellä. Ensimmäiseen löytyy vastaus henkilötietolain 8 §:ssä, jossa on 9-kohtainen luettelo sallituista tietojenkäsittelytilanteista. Lainkohdan ajatuksena on, että tietojen käsittely on sallittua vain silloin, kun jokin luettelon edellytyksistä täyttyy. Kyseisen pykälän mukaan työnantaja voi luovuttaa työntekijän henkilötietoja ulkopuolisille, kun siihen on olemassa työntekijän suostumus. Toiseen löytyy vastaus yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista.

Henkilötietolain keskeinen tavoite ja velvoite on tietojen käsittelyn suunnitelmallisuus, josta on säädetty lain 6 §:ssä. Lainkohta edellyttää, että henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua työnantajan toiminnan kannalta. Periaatteena on, että henkilötiedot kerätään tiettyyn, ennalta määriteltävään tarkoitukseen. Suunnittelovelvoite edellyttää työnantajaa ennalta suunnittelemaan ja määrittelemään henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen siten, että siitä ilmenee, minkä tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Ennen kuin henkilötietojen käsittelyyn voidaan ryhtyä ja täyttääkseen lainkohdan vaatimukset työnantajan on määriteltävä

- mikä tarkoitus henkilötietojen käsittelyllä on
- mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan
- mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan

Määrittelyn pohjalta työnantaja laatii henkilörekisteristä rekisteriselosteen (HetiL 10§), joka voi olla manuaalinen tai sähköinen arkisto.

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan mitä tahansa henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Näin ollen työnantajan on pystyttävä perustelemaan kaikkien työnhakijoiden henkilötie-

toihin kohdistuvien toimenpiteiden osalta toiminnan asiallisuus. Henkilötietojen käsittelyn on oltava tarpeellista, asiallista ja hyväksyttävää työnantajan toiminnan kannalta.

Henkilötietolain 7 §:ssä on mainittu käyttötarkoitussidonnaisuudesta, joka olennaisesti liittyy lain 6 §:ään. Henkilötietolain 6 §:n mukaan henkilötiedot kerätään aina tiettyyn, ennalta määritettyyn tarkoitukseen ja 7 §:n mukaan tietoja ei voi myöhemminkään käyttää tarkoitukseen, joka ei ole yhteensopiva alkuperäisen tarkoituksen kanssa. Nyssölän (2009, 45) mukaan henkilötietojen keräämisen tarkoitus työnantajalle on pääsääntöisesti lähes aina liittyvä työsuhdeasioiden hoitoon. Käyttötarkoitussidonnaisuus merkitsee työnantajalle, että hän ei saa käsitellä työntekijöiden /työnhakijoiden henkilötietoja tavalla, joka ei olisi yhteensopiva kerotun tarkoituksen kanssa.

Raatikainen (1999, 78) katsoo suunnitteluvaiheeseen liittyvän keskeisesti henkilötietojen tarpeellisuuden ja virheettömyyden sekä arkaluonteisten henkilötietojen käsittelymahdollisuuksien arvioinnin. Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksesta on mainittu henkilötietolain 9 §:ssä. Kohdan mukaan rekisterinpitäjän (työnantajan) on huolehdittava, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Työnantajalla on erityinen velvollisuus huolehtia tietojen oikeellisuudesta. Henkilötietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksilla on merkityksensä, kun päätetään, mistä tarkoituksen kannalta tarpeelliset henkilötiedot hankitaan, hankitaanko ne säännönmukaisesti vai satunnaisesti sekä millaisia menetelmiä henkilötietojen keräämisessä käytetään.

Syrjäsen (2007, 135) mukaan työnhaun yhteydessä oleellisia tietoja ovat henkilön yksilöimiseksi tarvittavat tiedot, kuten ammattitaitoa, koulutusta, työkokemusta ja terveydentilaa koskevat tiedot. Tietojen keruun tulee tapahtua niin, että nämä tiedot ovat tarpeellisia ja perusteltuja juuri kyseessä olevan tehtävän kannalta. Raatikainen (1999, 97) katsoo, että liian laajojen yksityiselämää tietojen esittäminen rutiininomaisesti ja säännönmukaisesti kaikissa työnhakutilanteissa loukkaa henkilöiden yksityisyyttä. Syrjäsen (2007, 135) suosittelee etukäteen laadittua toimenkuvaa tai analyysiä siitä, mitä vaatimuksia tai ominaisuuksia tehtävän hoito edellyttää hakijalta.

Henkilötietolain 6 §:n perusteella työnantajan on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä tai muodostamista henkilörekisteriksi, mistä ennalta määritellyn käyttötarkoituksen kannalta tarpeelliset henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan. Raatikaisen (1999, 88) mukaan ensin on ratkaistava, mitkä ovat henkilötietojen käsittelylle määriteltävän tarkoituksen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tämän jälkeen on ratkaistava, mistä tietolähteestä henkilötietoja saadaan mahdollisimman luotettavasti. Raatikainen (1999, 94) korostaa virheettömyysvaatimuksen merkitystä tietolähteen valinnassa ja sitä, mistä tarkoituksen kannalta tarpeelliset henkilötiedot hankitaan. Henkilötiedon tulee olla yleisesti luotettavaa ja virheetöntä.

Henkilötietolain 24 § koskee informointia tietojen käsittelystä. Lainkohdan tarkoituksena on varmistaa, että yksittäinen henkilö saa tiedon, jos hänen henkilötietojaan käsitellään. Käytännön työelämässä työnantaja joutuu jatkuvasti käsittelemään työntekijän tai työnhakijan henkilötietoja. Lainkohdan mukaan työntekijän / työnhakijan on saatava tieto siitä, mihin henkilötietoja säännönmukaisesti luovutetaan. Samoin työntekijää / työnhakijaa on tiedotettava hänen oikeudestaan tarkastaa itseään koskevat tiedot ja oikaista virheelliset tiedot. Nyyssölä (2009, 157) tulkitsee lainkohtaa niin, että tiedottaminen ei edellytä työnantajalta aktiivista tiedottamista, vaan että tiedot ovat olemassa ja että ne ovat saatavissa pyydettyessä.

### 3.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Työnantajan toimintaan liittyy tarve kerätä työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietoja, joiden perusteella henkilöitä arvioidaan ja valitaan. Toisessa vaakakupissa on työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suoja, jota lailla halutaan työelämässä turvata.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on säädetty niistä menettelytavoista, joita työnantaja on velvollinen noudattamaan kerätessään ja käsitellessään työsuhteeseen liittyviä henkilötietoja, mm. työntekijälle tehtävistä tarkastuksista ja testeistä sekä niitä koskevista vaatimuksista. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteisiin sekä työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Laki koskee ainoastaan työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta.

Euroopan neuvoston ministerikomitea on antanut vuonna 1989 suosituksen jäsenvaltioille työsuhteen yhteydessä käytettävistä henkilötiedoista. Suosituksen mukaan työnantajan tulee periaatteessa hankkia kerättävät tiedot työntekijältä tai työnhakijalta itseltään ja mikäli on tarve turvautua työsuhteen ulkopuoliseen lähteeseen, niin siitä tulee tiedottaa työntekijälle. Suositus rajaa, että työhönoton yhteydessä kerättävät tiedot koskevat ainoastaan työnhakijoiden sopivuutta ja heidän urakehitysmahdollisuuksien arvioinnin kannalta välttämätöntä. Lisäksi on säädelty, että työnantaja saa käyttää kerättyjä henkilötietoja ainoastaan työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin.

Tietosuojavaltuutettu on lausunnossaan (TSV 18.6.1998) korostanut seikkaa, että työnhakijoista kerättävät tiedot poikkeavat työntekijöistä kerättävistä tiedoista:

Työntekijästä - erotuksena työnhakijasta - saadaan kerätä henkilötietoja, jotka ovat tarpeellisia palvelussuhdeasioiden hoidon ja hallinnoinnin kannalta. Työnhakijasta voidaan kerätä henkilötietoja, jotka ovat tarpeellisia valinnan kannalta eli kyseeseen tulevat lähinnä ammatillista osaamista ja soveltuvuutta koskevat henkilötiedot (TSV 1998).

Työnhakijoiden ja työntekijän henkilötietoja kerätessään työnantaja joutuu harkitsemaan ja punnitsemaan, ovatko tiedot työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä on säädetty perusvaatimukset henkilötietojen keräämiselle ja käsittelylle. Lainkohdan mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. (YksitL.) Rajoitus koskee myös työnhakijoita ja työhönotto-tilanteissa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta siitä työtehtävästä, jota työnhakija on hakenut. Yksinkertaistettuna, mikä ei ole välittömästi tarpeellista on jätettävä käsittelemättä ja kuuluu vain työntekijälle / työnhakijalle. Lainkohdassa oleva maininta välittömästi tarpeellisia työsuhteen kannalta on tärkeää muistaa henkilötietolakia ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä tulkittaessa. Vrt. henkilötietolain 6 §, joka edellyttää tarkoituksen määrittelyä etukäteen. Saman lain 7 § edellyttää, että henkilötietoja saa käyttää tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole sopimaton käsittelyn tarkoituksen kannalta (Nyyssölä 2009, 66).

Rekrytointitilanteessa työnantajalla on tarve selvittää eri lähteistä työnhakijan sopivuutta ja luotettavuutta tehtävään. Henkilötietolaissa ei ole erikseen määritelty tai mainittu lähteitä, joista työnantaja voi hankkia työntekijää tai työnhakijaa koskevia tietoja. Syrjänen (2007, 137) katsoo, että periaatteessa kaikki tietolähteet ovat työnantajan käytettävissä. Henkilötietolain 6 §:ssä mainitaan käsittelyn suunnitelmallisuus ja yhtenä vaatimuksena on, että työnantajan on määriteltävä, mikä tarkoitus henkilötietojen käsittelyllä on, mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan ja mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan. Nyyssölän (2009, 43) näkemyksen mukaan, jos työnantajalla on muita laillisia ja säännönmukaisia tietolähteitä, niin ne olisi myös määriteltävä. Laista ei kuitenkaan käy ilmi, missä muodossa säännönmukaiset tietolähteet olisi määriteltävä. Henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen ja säännönmukaisten luovutuskohteiden on käytävä selville rekisteriselosteesta, mutta samaa ei edellytetä tietolähteiltä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4.1 §:n kohdassa säädetään, että työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä ensi sijassa työntekijältä itseltään. Tämä tarkoittaa, että työnantajan ensisijainen tietolähde on työnhakija itse. Tietojen keräämisessä tulee muistaa, että kerätään vain sellaisia tietoja, jotka ovat välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4.2 §:n mukaan työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi. Säännös koskee tilannetta, jossa työntekijää (työnhakijaa) koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään. Lainkohta velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työntekijälle saamistaan tiedoista ennen niiden käyttämistä päätöksenteossa. Henkilötietolain 26 §:ssä on

säädetty tarkastusoikeudesta, jonka mukaan työntekijällä on oikeus saada tieto niistä tiedoista, joita hänestä on kerätty.

### 3.4 Turvallisuusselvitys

Turvallisuusselvitysmenettelyllä työnantaja pyrkii henkilöstöturvallisuuden varmistamiseen. Turvallisuusselvityksiä käytetään pääasiassa kahteen tarkoitukseen. Ensimmäinen liittyy henkilöstön rekrytointiin (perusmuotoinen tai laaja turvallisuusselvitys) ja toinen liittyy pääsyyn laissa erikseen määriteltyyn tilaan tai paikkaan (suppea turvallisuusselvitys), Liite 4 perusmuotoinen turvallisuusselvitys.

Turvallisuusselvityksistä annetun lain (2002/177) mukaan viranomainen tai yksityinen työnantaja voi tietyissä tapauksissa teettää työnhakijasta tai työntekijästä turvallisuusselvityksen. Turvallisuusselvityksen tarkoituksena on suojata laissa mainittuja julkisia ja merkittäviä yksityisiä taloudellisia etuja. Henkilöturvallisuusselvitys voidaan tehdä suppeana, perusmuotoisena tai laajana. Suppeat turvallisuusselvitykset tekevät paikan tai sijaintipaikkakunnan poliisi ja perusmuotoiset ja laajat turvallisuusselvitykset kuuluvat suojelupoliisin vastuualueeseen. Suojelupoliisi voi tehdä turvallisuusselvityksiä ainoastaan turvallisuusselvitysmenettelyyn hyväksytyille organisaatioille. Suojelupoliisi on hyväksynyt turvallisuusmenettelyn piiriin noin 100 viranomaista ja noin 100 yhteisöä (Oikeusministeriön mietintö 8/2011). Turvallisuusselvitysmenettelyyn hakeudutaan kirjallisella hakemuksella, jossa organisaation on annettava selvitys toimialastaan ja sen merkityksestä valtion turvallisuudelle ja kansantaloudelle. Turvallisuusselvitystä pyytää aina työnantaja. Yksittäinen henkilö ei voi pyytää itsestään tehtäväksi turvallisuusselvitystä. Turvallisuusselvityksen tekeminen edellyttää kohteena olevan henkilön kirjallista suostumusta. Työnantaja ei saa käyttää turvallisuusselvityksen tietoja muuhun tarkoitukseen kuin on hakemuksessa ilmoittanut. Vuonna 2010 Suojelupoliisi teki perusmuotoisia turvallisuusselvityslausuntoja 14955 ja laajoja lausuntoja noin 77 kappaletta. Paikallispoliisi teki 31129 suppeaa turvallisuusselvitystä vuonna 2010. Lausunnoissaan Suojelupoliisi ei ota kantaa siihen, onko selvityksen kohde sopiva hakemaansa tehtävään vaan vastuu rekrytointipäätöksestä jää työnantajalle. Turvallisuusselvitysten hakumenettelystä on säädetty Sisäasianministeriön asetuksella numero 710/2002.

Suppean turvallisuusselvityksen tarkoituksena on selvittää, voidaanko henkilölle työtehtävissään järjestää oikeus päästä laissa mainittuun paikkaan tai tilaan. Säännös kattaisi esimerkiksi tapaukset, joissa paikassa tai tilassa on jonkin korjaus- tai asennustehtävän suorittamiseksi käytettävä ulkopuolista työvoimaa (HE 43/2001). Suppean turvallisuusselvityksen hakumenettely vastaa perusmuotoisen turvallisuusselvityksen hakemista. Kohdeluettelon mukaisia paikkoja ja tiloja ovat (Laki turvallisuusselvityksistä):

- ydinlaitos
- lentoasema, satama tai muu näihin verrattava maan ulkoisten taikka sisäisten liikenneyhteyksien kannalta tärkeä liikennealue
- yhdyskuntateknistä huoltoa palveleva merkittävä laitos
- puolustusvoimien hallinnassa olevat alueet ja toimitilat
- viranomaisen tietoverkon kannalta merkittävä toimitila
- valtion turvallisuudelle tai julkiselle taloudelle merkitykselliset tilat

Perusmuotoisia ja laajoja turvallisuusselvityksiä voidaan rikosten ennalta ehkäisemiseksi tehdä organisaatioille, joilla on hallussaan tietoa, jota väärinkäyttämällä vakavasti vahingoittaisivat (Laki turvallisuusselvityksistä):

- Suomen sisäistä tai ulkoista turvallisuutta, maanpuolustusta tai poikkeusoloihin varautumista
- Suomen suhteita toiseen valtioon tai kansainväliseen järjestöön,
- Julkista taloutta,
- Yksityisen huomattavan arvokasta liike- tai ammattisalaisuutta tai muuta tähän rinnastettava erittäin merkittävää yksityistä taloudellista etua tai
- Kohdissa 1-4 tarkoitettujen etujen suojaamisen kannalta erittäin merkittävää tietoturvallisuutta.

Turvallisuusselvityksistä annetun lain 2 luvun 4 §:n mukaan perusmuotoisen turvallisuusselvityksen tekemistä voivat hakea:

- Valtion viranomainen ja itsenäinen valtion laitos;
- Eduskunnan kansliatoimikunta, eduskunnan pääsihteeri, eduskunnan oikeusasiamies ja valtionalouden tarkastusvirasto; (30.5.2008/365)
- Valtion liikelaitos;
- Kunta ja kuntayhtymä; sekä
- Yksityinen yhteisö ja säätiö, jonka sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on Suomessa, sekä Suomessa sivuliikkeen rekisteröinyt ulkomainen yhteisö ja säätiö.

Perusmuotoinen ja laaja turvallisuusselvitys ovat rekisteritarkastuksia, joissa käytetään eri viranomaisrekisterien tietoja mm. poliisiasian tietojärjestelmiä, rikosrekisteri tai liiketoimintakieltorekisteriä ja oikeushallinnon tietojärjestelmiä. Lisäksi laajassa turvallisuusselvityksessä voidaan käyttää myös ulosottoviranomaisen tietoja.

Tietosuoja-valtuutettu on lausunnossaan (9.3.1998) katsonut, kun työnhakija antaa työnantajalle suostumuksen hankkia itsestään Suojelupoliisilta turvallisuusselvityksen, niin samalla

työnhakija antaa työnantajalle suostumuksen arkaluonteisten henkilötietojen keräämiseen ja tallettamiseen (TSV 1998).

### 3.5 Turvallisuusselvityslain uudistaminen (mietintö 8/2011)

Oikeusministeriö on julkaissut 28.2.2011 valmistelevan työryhmän mietinnön 8/2011 turvallisuusselvityslainsäädännön uudistamisesta. Oikeusministeriön työryhmä ehdottaa mietinnössään nykyisen turvallisuusselvitysmenettelyn korvaamista uudella taustaselvitysmenettelyllä sekä rikostaustaotteella.

Mietinnössä ehdotetaan taustaselvityksen tekemistä myös yrityksestä mm. sen luotettavuudesta ja tietoturvallisuuden tasosta. Työryhmän mukaan turvallisuustoimien merkitys on kasvanut muun muassa kansainvälisen yhteistyön lisääntyessä. Toimintojen ulkoistaminen ja verkostomainen työskentely ovat tuoneet esiin uusia tarpeita. Mietinnössä todetaan, että henkilöstöstä aiheutuvilla turvallisuusriskeillä on aikaisempaa suurempi merkitys myös yritystoiminnassa.

Mietinnön ehdotuksen mukaan henkilöitä koskeva taustaselvitysmenettely tulisi voida toteuttaa muun muassa yhteiskunnan toimivuuden kannalta välttämättömän infrastruktuurin turvaamiseksi, mm. energia-, vesi- ja elintarvikehuollossa sekä tietoliikenteessä. Lisäksi työryhmä esittää, että räjähdysaineiden valmistustehtävissä toimivien rikostausta voitaisiin selvittää.

Työryhmä laajentaisi niiden tehtävien määrittelyä, joissa turvallisuusselvitys olisi mahdollista laatia: arvokuljetuksiin liittyvät tehtävät sekä sellaiset pankki- ja vakuutusalan tehtävät, joissa henkilö toimimalla valtuuksiensa ja ohjeiden vastaisesti voi aiheuttaa työnantajalle ja tämän asiakkaalle huomattavaa vahinkoa.

Nykyiset suppeat henkilöturvallisuusselvitykset korvattaisiin rikostaustaselvityksillä. Mietinnön mukaan selvitykset laatisi poliisihallituksen tätä tehtävää hoitamaan määräämä poliisilaitos, kun voimassa olevan lain mukana tehtävää hoitaa kihlakunnan poliisilaitokset.

Työnantaja voisi laissa säädettävissä tapauksissa vaatia työnhakijaa esittämään itseään koskevan rikostaustaotteen, jonka Oikeusrekisterikeskus antaisi ylläpitämistään tietojärjestelmistä. Selvityksen tekemisestä tulisi ilmoittaa etukäteen jo esimerkiksi työnhakuilmoituksessa. Henkilö toimittaisi itse rikostaustaotteen. Hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista vastaisi työnantaja. Kuten nykyisinkin, selvitystä ei saisi tehdä ilman henkilön kirjallista suostumusta. (Työryhmän mietintö 8/2011.)

#### 4 Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja aineisto

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa valittujen kohdeyritysten käytäntöjä ja näkemyksiä rekrytoinnin yhteydessä työnhakijoille suoritettavista taustatarkastuksista. Aikaisemmin tutkimusaihetta on sivuttu Keskuskauppakamarin ja Helsingin kauppakamarin teettämässä selvityksissä, joissa on ollut kysymys ja vastausvaihtoehdot (kyllä/ei) yrityksille taustatarkastusten tekemisestä. Aikaisempaa ja erityisesti kohdennettua tutkimusta tai tutkimusmateriaalia suomalaisten yritysten työnhakijoille suoritettavista taustatarkastuksista ei ollut käytettävissä. Tutkimuskohteena aihe oli uusi ja mielenkiintoinen. Mielestäni kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä oli tarkoituksenmukaisin ja mahdollisti syvällisen tiedon saamisen tutkimuksen kohteena olevien yritysten tilanteesta. Opinnäytetyön aiheen tarkoituksena oli kartoittaa yritysten toimintamalleja, mutta myös tuoda esiin uusia näkökulmia yritysten toimintamalleissa. Työssä toteutui myös laadullisen tutkimuksen hypoteesittomuus, sillä aloittaessani työn ei minulla ollut etukäteen olettamuksia tai riittävää vertailutietoa tutkimuksen tuloksista.

Tutkimuksen kohteeksi valitsin 20 pääkaupunkiseudulla toimivaa yritystä, jotka edustivat seitsemää eri toimialaa: rahoitus- ja vakuutustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa, tietotekniikka, kuljetus ja varastointi, majoitus- ja ravitsemistoiminta, rakentaminen ja kiinteistöala. Yksi yrityksistä luopui tutkimuksesta, joten tutkimusaineistoksi jäi 19 yritystä. Yritykset jakautuivat liikevaihdon mukaan kolmeen luokkaan: >100 miljoonaa (4 yritystä), >10 - <100 miljoonaa (6 yritystä) ja >1 miljoonaa (9 yritystä). Yritykset on jaettu toimialan ja liikevaihdon mukaan. Tutkimuksessa on vertailun perusteena käytetty yritysten liikevaihtoa. Tutkittavan materiaalin pienuus ei mahdollistanut toimialojen sisäistä vertailua. Eskolan & Suorannan (2001, 61) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. Tällöin tutkimus voi perustua suhteellisen pienen tapausmäärään. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia, joita pyritään analysoimaan. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei näin muodostu määrästä vaan laadusta (Eskola & Suoranta 2001, 18). Tässä työssä tutkimuksen kohteena olevat yritykset on valittu harkinnanvaraisesti ja kohdentamalla, jolloin valitusta tutkimusjoukosta voidaan käyttää nimitystä harkinnanvarainen näyte. Eskolan & Suorannan (2001, 18) mukaan laadullisessa tutkimuksessa lähes aina on kyseessä näyte eikä otos. Tuomen & Sarajärven (2009, 85) näkemyksen mukaan laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon ja valinnat on tarkoin harkittuja ja tarkoitukseen sopivia.

Kartoitin potentiaaliset yritykset tarkkaan ja lopulta jäljelle jäi 20 yritystä, jotka lupautuivat osallistua tutkimukseen. Yrityksiin yhteydenpito hoidettiin puhelimitse ja sähköpostilla. Kriteereinä valinnoille oli yrityksissä esiintynyt tahtotila parantaa turvallisuutta, oppia uutta ja



kehittää toimintojaan henkilöstönturvallisuuden osalta. Tärkeää tutkimuksen kannalta oli, että jokainen valittu yritys ottaa osaa tutkimukseen ja vastaa kaikkiin lomakkeella esitettyihin kysymyksiin. Tällä varmistettiin korkea vastausprosentti ja tutkittavan materiaalin saatavuus. Yritykset esiintyvät tutkimuksessa ilman tunnistettavaa nimeä.

Tutkimuksen aineisto on kerätty yrityksiltä strukturoidulla lomakekyselyllä. Kysely toteutettiin verkkokyselynä. Kyselylomake ja materiaalin analysointi on laadittu Weppopol 2.0- ohjelmalla. Kyselylomake sisälsi 28 varsinaista kysymystä ja 3 avointa kysymystä, joten kyselyiden kokonaismääräksi tulee kaikkiaan 31. Lomakkeen kysymyksistä 17 oli vaihtoehdolla kyllä/ei ja 11 vaihtoehdolla aina/tapauskohtaisesti/ei koskaan. Avointen kysymysten tarkoituksena oli saada lisätietoa ja selvittää yritysten käytäntöjä. Kysymykset olivat toisiaan tukevia ja täydentäviä, minkä avulla haettiin tutkittavalta joukolta vastauksia tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksen kohteena olevat yritykset olivat vastanneet muutamaa kysymystä lukuun ottamatta kaikkiin lomakkeella oleviin kysymyksiin. Mielestäni lomakkeen kysymykset kattoivat kokonaisvaltaisesti tutkimuskysymyksen rekrytoinnin yhteydessä tehtävistä työnhakijoiden taustatarkastuksista. Lomakkeella olevien kysymysten laadinnassa sain apua eri alan ammattilaisilta. Esilomakkeen testasin ennen sen lähettämistä kahdessa yrityksessä ja saamani palautteen perusteella hion lomakkeen sen nykyiseen muotoonsa.

Edustavuuden ja mittauksen luotettavuuden kannalta valittujen yritysten joukko olisi voinut olla määrältään suurempi, toimialoiltaan moninaisempi ja maantieteellisesti kattavampi. Tämä puolestaan olisi myös mahdollistanut laajemman analyysin ja vertailun yritysten kesken.

## 5 Tulokset

Määräaikaan mennessä yrityksiltä tuli 20 vastausta. Yksi vastaajista ilmoitti kyselyn olevan tarpeellinen, mutta ei sovellu heidän edustamalle toimialalle (muu palvelutoiminta), joten käsiteltävän materiaalin koko tutkimuksessa on 19 yritystä. Vastaukset jakautuivat seitsemälle eri toimialalle.

Päätoimiala	Liikevaihto	Määrä
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	>100 milj.	3
	>10 - <100 milj.	1
Tukku- ja vähittäiskauppa	>100 milj.	1
	>10 - <100 milj.	2
	> 1 milj.	2
Tietotekniikka	>10 - <100 milj.	1
Kuljetus ja varastointi	>10 - <100 milj.	1
	>1 milj.	2
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	>10 - <100 milj.	1
	>1 milj.	2
Rakentaminen	>1 milj.	2
Kiinteistöalan toiminta	>1 milj.	1

Taulukko 4: Vastaajien toimialat

Kyselyssä tiedusteltiin yrityksiltä liikevaihtoa ja vaihtoehtoja oli annettu kolme:

- > 100 miljoonaa
- > 10 milj. - < 100 miljoonaa
- > 1 miljoona

Yritysten ilmoittama liikevaihto toimii myös vertailevana tekijänä verrattaessa yritysten vastauksia keskenään.

Onko yrityksenne liikevaihto	Määrä	%
>100 milj.	4	21,05
>10 milj. - <100 milj.	6	31,58
>1 milj.	9	47,37

Taulukko 5: Yritysten liikevaihto

### 5.1 Taustatarkastuksiin liittyvät vastaukset

#### *Kysymys 2: Onko mielestänne tarpeellista tehdä työnhakijoille taustatarkistuksia?*

Vastaajista 18 eli 94,74 % piti taustatarkistusten tekemistä tarpeellisena. Ainoastaan yksi yritys (toimialana sijoitusrahastotoiminta) katsoi, että alalla oleva Fit & proper -selvitys riittää taustojen tarkistamiseksi, Liite 2. Yritys katsoi vähäisissä rooleissa olevien työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet niin pieniksi, että eivät katsoneet tarpeellisiksi tehdä taustojentarkistuksia.

Fit & proper on Rahoitustarkastuksen standardi 1.4, jonka tarkoituksena on luotettavuuden, sopivuuden ja ammattitaidon arviointi. Standardia sovelletaan mm. luottolaitoksiin, sijoituspalveluyrityksiin ja rahastoyhtiöihin.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin mm. luottamuksen varmistamista ja tiedon säilymistä, maine- ja imagokysymystä, luottamusta työntekijöihin.

#### *Kysymys 3: Onko työnhakijalla riittävästi mahdollisuuksia selvittää työnhakijan taustat?*

Vastaajista 10 (52,63 %) katsoi, että heillä on riittävästi mahdollisuuksia työnhakijoiden taustojen selvitykseen. Nämä 10 yritystä edustavat liikevaihtoluokkia > 100 miljoonaa ja >10 milj. - < 100 miljoonaa. Yksikään yritys liikevaihtoluokassa > 1 miljoonaa ei vastannut esitettyyn kysymykseen kyllä. Kaikki yli miljoonan liikevaihdon yritykset sen sijaan katsoivat mahdollisuudet tarkistuksiin riittämättömäksi.

Avoimissa vastauksissa yli 100 miljoonan liikevaihdon yritys vastasi, että pankeilla on kaikki mahdollisuudet olemassa ja lisäksi otettu käyttöön mm. huumetesti. Sen sijaan yli miljoonan liikevaihdon yritysten vastauksissa tuli esiin tietämättömyyttä, lainsäädännön vaikeutta ja yleensä kritisoitiin viranomaisten prosessien kankeutta ja vaikeutta.

Onko työnantajalla riittävästi mahdollisuuksia selvittää työnhakijan taustat?		%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	10	52,63	>10 milj. - >100 miljoonaa	10
Ei	9	47,37	>1 miljoona	9

Taulukko 6: Työnantajan mahdollisuudet selvittää työnhakijan taustat

*Kysymys 4: Tehdäänkö yrityksessänne työnhakijasta taustaselvityksiä?*

Vastaajista 9 (47,37 %) ilmoitti tekevänsä taustaselvitykset aina. Liikevaihdoltaan >100 miljoonan yritykset vastasivat kaikki tekevänsä taustaselvityksiä. Liikevaihtoluokassa >10 milj. - <100 miljoonaa viisi ilmoitti tekevänsä aina ja yksi tapauskohtaisesti (toimiala: tukku- ja vähittäiskauppa). Liikevaihdoltaan yli miljoonan euron yrityksistä kuusi ilmoitti tekevänsä tapauskohtaisesti tarkistuksia. Liikevaihdoltaan >1 miljoonan yrityksistä kolme ilmoitti, etteivät ne tee koskaan tarkistuksia. Keskusrikospoliisi (2010,7) korostaa julkaisussaan yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuvassa 2010 henkilöstön taustojen tarkistamisen tärkeyttä rekrytointitilanteessa.

Tehdäänkö yrityksessänne työnhakijasta taustaselvityksiä?		%	Liikevaihto	Määrä
Aina	9	47,37	>100 miljoonaa	4
			>10 milj.-<100 milj.	5
Tapauskohtaisesti	7	36,84	>10 milj.-<100 milj.	1
			>1 miljoona	6
Ei koskaan	3	15,79	>1 miljoona	3

Taulukko 7: Yritysten tekemät työnhakijan taustaselvitykset

Helsingin seudun kauppakamari selvitti toimeksiannosta vuonna 2010 tutkimuksen taloustieteen vaikutuksista yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaan rikollisuuteen. Kyselyyn vastasi 309 Helsingin seudulla toimivaa yritystä. Tutkimukseen vastanneista yrityksistä 28,5 % toimi palvelualalla, 19,4 % vähittäis- ja tukkukaupan alalla, 11 % tuotantoalalla, 10,7 % kiinteistö- ja rakentamisalalla, 5,2 % logistiikka-alalla, 2,6 % sosiaalialalla, 1,9 % majoitus- ja ravitsemusalalla ja 1,9 % julkisella sektorilla. Tutkimuksen yhdessä osiossa tiedusteltiin yrityksiltä rekrytoitavien henkilöiden taustatarkistuksista. Yrityksistä alle kolmasosa eli 30,4 % ilmoitti tarkastavansa rekrytoitavien henkilöiden taustat. (Helsingin seudun kauppakamari 2010.)

Keskuskauppakamari ja Helsingin kauppakamari järjestivät vuonna 2008 selvityksen yritysten rikosturvallisuudesta. Selvitykseen vastasi 1286 yritystä ja siinä vain kolmannes yrityksistä

ilmoitti tarkastavansa palkattavan henkilön taustoja. Juvosen ym. (2005, 60) mukaan taustatietojen selvittämisen tärkeys korostuu erityisesti, kun ollaan palkkaamassa henkilöä tehtäviin, joissa ollaan tekemisissä merkittävien rahasummien tai tietoturvallisuuden kanssa.

*Kysymys 5: Tekeekö yrityksenne henkilön taustaselvitykset itse?*

Vastaajista 16 (84,21 %) ilmoitti tekevänsä taustaselvitykset itse ja kolme yritystä (15,79 %) vastasi kysymykseen, etteivät ne tee taustaselvityksiä itse. Nämä kolme yritystä olivat liikevaihdoltaan luokassa >1 miljoona. Edelliseen kysymykseen nämä samat kolme yritystä olivat ilmoittaneet, etteivät tee koskaan taustaselvityksiä.

## 5.2 Haastatteluihin ja dokumentteihin liittyvät vastaukset

*Kysymys 6: Suoritetaanko yrityksessänne työnhakijoiden haastattelut itse?*

Vastaajista 19 (100 %) ilmoitti haastattelevansa työnhakijat itse. Syrjäsen (2007,23) mukaan työhaastattelu on selvästi käytetyin menetelmä rekrytoinnin seulontavaiheessa hakemuspaperien tarkastelun jälkeen. Juvosen ym. (2005, 60) mukaan haastatteluvaiheessa hakijan taustatiedot, koulutus, työkokemus ja aiempien työsuhteiden päättymissyys on syytä selvittää hyvin.

*Kysymys 7: Suoritetaanko yrityksessänne työnhakijoiden haastattelut ulkopuolisen toimesta?*

Vastaajista 5 (26,32 %) ilmoitti käyttävänsä ulkopuolista tahoa. Näistä yrityksistä 4 oli liikevaihdoltaan >100 miljoonaa ja yksi liikevaihdoltaan >10 milj. - <100 miljoonaa. Tutkimuksessa ei selvitetty sen yksityiskohtaisemmin ulkopuolisten suorittamia haastatteluja.

*Kysymys 8: Vaaditteko työnhakijalta aikaisempien dokumenttien esittämistä työnhaun yhteydessä (esim. opinto- ja työhistoria)?*

Vastaajista 19 (100 %) ilmoitti tarkastavansa ja vaativansa työnhakijalta aikaisempien dokumenttien esittämistä.

### 5.3 Prosesseihin liittyvät vastaukset

*Kysymys 9: Onko yrityksessänne sovittu menettelytapa henkilön taustatietojen tarkastamiseksi?*

Vastaajista 10 (52,63 %) ilmoitti yrityksellään olevan käytössä sovittu menettelytapa. Yritykset edustavat liikevaihdoltaan yrityksiä >100 miljoonaa ja >10 milj. - <100 miljoonaa. Ei - vastanneet yritykset ovat kaikki liikevaihdoltaan luokassa >1 miljoonaa.

	Onko yrityksessänne sovittu menettelytapa henkilön taustatietojen tarkistamiseksi?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	10	52,63	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	6
Ei	9	47,37	>1 miljoona	9

Taulukko 8: Menettelytavat taustatietojen tarkastamiseksi

*Kysymys 10: Onko tarkastusten teko vastuutettu?*

Vastaukset noudattavat samaa linjaa kuin edellisessä kysymyksessä. Samat 10 (52,63 %) yritystä ilmoittavat vastuuttaneensa tarkastusten tekemisen samalla, kun ilmoittivat sovitusta menettelytavoista.

	Onko tarkastusten teko vastuutettu?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	10	52,63	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	6
Ei	9	47,37		9

Taulukko 9: Tarkistusten vastuutus

*Kysymys 11: Teettekö taustaselvitykset ulkopuolisen toimesta?*

Vastaajista 7 (36,84 %) ilmoitti käyttävänsä taustaselvitysten tekemisessä ulkopuolista toimijaa. Näistä yrityksistä 4 oli liikevaihdoltaan >100 miljoonaa ja kolme liikevaihdoltaan >10 milj. - <100 miljoonaa. Tutkimuksessa ei erikseen selvitetty yrityksiltä, mitä kanavia tai toimijoita ulkopuolisella tarkoitetaan.

#### 5.4 Sosiaaliseen mediaan liittyvä vastaus

##### *Kysymys 12: Oletteko käyttäneet sosiaalista mediaa työnhakijoiden taustatarkistuksissa?*

Vastaajista 9 (47,37 %) ilmoitti käyttäneensä sosiaalista mediaa taustojen tarkistuksessa. Nämä yritykset ovat kaikki liikevaihdoltaan luokassa >1 miljoona. Liikevaihdoltaan >100 miljoonaa ja >10 milj. - <100 miljoonaa eivät ole vastausten mukaan käyttäneet sosiaalista mediaa tiedonhakulähteenä. Tutkimuksessa ei erikseen eritelty sosiaalista mediaa ja Internetin käyttöä.

	Oletteko käyttäneet sosiaalista mediaa taustatarkistuksissa?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	9	47,37	>1 miljoona	9
Ei	10	52,63	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	6

Taulukko 10: Sosiaalisen median käyttö tarkastuksissa

Tietosuojavaltuutettu (TSV 24.10.2006) on ottanut kantaa työntekijän ja työnhakijan niin sanottuun googlamiseen eli tietojen hakemiseen Internetistä hakukoneen avulla. Tsv:n kanta on, mikäli tietoja kerätään ja tallennetaan henkilötietoina sekä käytetään henkilöä koskevassa päätöksenteossa, vaatii googlaminen pääsääntöisesti henkilön suostumuksen. Tämän tulokinnan mukaan tietojen etsiminen olisi sallittua omaan käyttöön ilman tallennusta ja käyttämistä työnhakijaan ja siihen liittyvään päätöksentekoon.

#### 5.5 Ohjeistukseen ja dokumentteihin liittyvät vastaukset

##### *Kysymys 13: Onko yrityksenne rekrytointipolitiikka ohjeistettu?*

Vastaajista 10 (52,63 %) ilmoitti yrityksen rekrytointipolitiikan olevan ohjeistettu. Sen sijaan >1 miljoonan liikevaihdon yrityksissä ei vastausten mukaan rekrytointia ole ohjeistettu. Ilmeistä on, että näiden yritysten rekrytoinnit liittyvät enemmän yksittäiseen tarveharkintaan kuin ennalta suunniteltuun henkilöstöpolitiikkaan.

Onko yrityksenne rekrytointipolitiikka ohjeistettu?		%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	10	52,63	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	5
			>1 miljoona	1
Ei	9	47,37	>10 milj. - <100 miljoonaa	1
			>1 miljoona	8

Taulukko 11: Rekrytointipolitiikan ohjeistus

*Kysymys 14: Onko rekrytointipolitiikassa erikseen ohjeistettu taustaselvityksistä?*

Vastaajista 7 (36,84 %) ilmoitti rekrytointiohjeistuksessa olevan maininta taustaselvityksistä. Suurin osa yrityksistä 12 (63,16 %) vastasi, että heillä ei ole mainittua ohjeistusta. Liikevaihdoltaan >1 miljoona olevat yritykset vastasivat, että heillä ei ole ohjeistusta taustaselvityksistä. Toisaalta nämä samat yritykset ilmoittivat myös, että heillä ei ole ohjeistettua rekrytointipolitiikkaa. Yli 100 miljoonan liikevaihdon yrityksistä yksi ilmoitti (toimiala rahoitus- ja vakuutusala), että heillä on ohjeistettu rekrytointipolitiikka mutta siinä ei ole erikseen ohjeita taustaselvityksistä.

Onko rekrytointipolitiikassa erikseen ohjeistettu taustaselvityksistä?		%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	7	36,84	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	4
Ei	12	63,16	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	2
			>1 miljoona	9

Taulukko 12: Rekrytointipolitiikka ja ohjeistukset taustaselvityksistä

*Kysymys 15: Onko henkilöhallinnonprosesseissa huomioitu taustatarkistukset ja niiden toteutus?*

Vastaajista 10 (52,63 %) ilmoitti yrityksen henkilöhallinnonprosesseissa otetun huomioon taustatarkistukset ja niiden toteutuksen. Edelleen > 1 miljoonan liikevaihdon yritykset ilmoittivat, että heillä ei henkilöhallinnossa ole huomioita taustatarkistuksia. Nämä samat yritykset ovat myös ilmoittaneet vastauksissaan, että heillä ei ole rekrytointipolitiikkaa eikä myöskään mainintaa taustaselvityksistä. Edellisessä kysymyksessä tiedusteltiin yrityksiltä rekrytointipolitiikassa olevaa ohjeistusta taustaselvityksistä. Siinä liikevaihdoltaan >100 miljoonaa yksi ilmoitti ja liikevaihdoltaan >10 milj. - <100 miljoonaa kaksi ilmoitti, että heillä ei ole erikseen rekrytointipolitiikassa ohjeistusta taustatarkistuksista. Tässä kysymyksessä nämä yritykset



ovat vastanneet, että heillä on henkilöhallinnossa huomioitu taustatarkistukset. Tämä saattaa johtua siitä, että yrityksissä taustatarkistuksiin liittyvää prosessia ei ole ohjeistettu.

	Onko henkilöhallinnonprosesseissa huomioitu taustatarkistukset ja niiden toteutus?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	10	52,63	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	6
Ei	9	47,37	>1 miljoona	9

Taulukko 13: Henkilöhallinnonprosessit ja taustatarkastukset

*Kysymys 16: Onko yrityksessänne määritelty turvallisuuteen liittyvät dokumentit?*

Vastaajista 15 (78,95 %) ilmoitti yrityksessään olevan määritelty turvallisuuteen liittyvät dokumentit. Ainoastaan 4 (21,05 %) yritystä toimialoilta rakentaminen, kiinteistöala ja kuljetus ja varastointi ilmoittivat, että heillä ei määritelty turvallisuuteen liittyviä dokumentteja. Tutkimuksessa ei erikseen eritelty, liittyvätkö turvallisuuteen liittyvät dokumentit vapaaehtoiseen tai lakisääteiseen velvoitteeseen.

	Onko yrityksessänne määritelty turvallisuuteen liittyvät dokumentit?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	15	78,95	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	6
			>1 miljoona	5
Ei	4	21,05	>1 miljoona	4

Taulukko 14: Turvallisuuteen liittyvät dokumentoinnit

*Kysymys 17: Onko näissä dokumenteissa ohjeistus työnhakijoiden taustaselvityksistä?*

Vastaajien määrä oli 18. Vastaajista 7 (38.89 %) ilmoitti turvallisuuteen liittyvissä dokumenteissa olevan ohjeistuksen taustaselvityksistä. Näistä yrityksistä kolme oli liikevaihdoltaan >100 miljoonaa ja neljä liikevaihdoltaan >10 milj. - <100 miljoonaa. Nämä 7 yritystä olivat samoja, jotka olivat vastanneet myös kysymykseen nro 14 (onko rekrytointipolitiikassa erikseen ohjeistettu taustaselvityksistä?) kyllä. Vastaajista 12 (61,11 %) ilmoitti, että heillä ei ole ohjeistusta taustaselvityksistä. Vastaavasti nämä 12 yritystä olivat myös vastanneet kielteisesti kysymykseen numero 14.

## 5.6 Turvallisuusselvitykseen liittyvät vastaukset

### *Kysymys 20: Kuuluuko yrityksenne turvallisuusselvityksistä annetun lain piiriin?*

Vastaajista 4 (21,05 %) ilmoitti kuuluvansa turvallisuusselvityksistä annetun lain piiriin. Yritysten toimialat olivat pankki- ja vakuutustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa ja tietotekniikka. Vastaajista valtaosa 78,95 % ilmoitti kuuluvansa lain ulkopuolelle. Avoimissa vastauksissa kritisoitiin turvallisuusselvityksestä annettua lakia liian rajaavaksi, jotta siitä olisi yrityksille todellista hyötyä. Työryhmän esittämää muutosta lakiin katsottiin suopeasti.

	Kuuluuko yrityksenne turvallisuusselvityksistä annetun lain piiriin?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	4	21,05	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	1
Ei	15	78,95	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	3
			>1 miljoona	9

Taulukko 15: Turvallisuusselvityslaki ja yritykset

### *Kysymys 21: Haetaanko yrityksessänne työnhakijasta turvallisuusselvitystä, mikäli tämä on mahdollista?*

Vastaajista 3 (15,79 %) ilmoitti aina hakevansa turvallisuusselvitystä. Näiden yritysten toimialat olivat pankki- ja vakuutustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa ja tietotekniikka. Yksi yritys, joka kuuluu turvallisuusselvityksistä annetun lain piiriin vastasi hakevansa selvitystä ta-pauskohtaisesti. Vastaajista 9 (47,37 %) ilmoitti hakevansa turvallisuusselvitystä, mikäli tämä on mahdollista. Huomattavaa on, että näistä vastanneista vain yksi kuuluu tällä hetkellä lain piiriin. Vastausten taustalla saattaa olla yritysten toive siitä, että laista saataisiin kattavampi ja yhä useampi yritys kuuluisi lain piiriin. Toisaalta laki kokonaisuudessaan on osalle yrityksistä vieras.

	Haetaanko yrityksessänne työnhakijasta turvallisuusel- vitystä, mikäli tämä on mah- dollista?	%	Liikevaihto	Määrä
Kyllä	3	15,79	>100 miljoonaa	2
			>10 milj. - <100 miljoonaa	1
Tapauskohtaisesti	9	47,37	>100 miljoonaa	2
			>10 milj. - <100 miljoonaa	2
			>1 miljoona	2
Ei koskaan	7	36,84	>1 miljoona	7

Taulukko 16: Turvallisuuselvitusten hakeminen

### 5.7 Suostumukseen ja tarkastuksiin liittyvät vastaukset

#### *Kysymys 22: Pyydätkö työnhakijalta erillisen suostumuksen taustatietojen selvittämiseksi?*

Vastaajien määrä oli 18. Vastaajista 11 (61,11 %) ilmoitti pyytävänsä aina erillisen suostumuksen taustatietojen selvittämiseksi. Tapauskohtaisesti vastanneita oli 38,85 %:a eikä yksikään yritys vastannut koskaan pyytävänsä suostumusta. Näiden vastausten perusteella voisi päätellä taustaselvitysten tekemisen olevan yrityksissä hyvällä mallilla. Mitä näille kaikille pyynnöille tapahtuu, jos vain 47,37 % yrityksistä ilmoittaa tekevänsä työnhakijasta taustaselvityksiä (kysymys 4). Helsingin seudun kauppakamarin 2010 teettämän tutkimuksen mukaan yrityksistä 30,4 % vastasi tarkastavansa rekrytoitavien henkilöiden taustat.

	Pyydätkö työnhakijalta erillisen suostumuksen taust- tietojen selvittämiseksi?	%	Liikevaihto	Määrä
Aina	11	61,11	>100 miljoonaa	4
			>10milj. - <100 miljoonaa	6
			>1 miljoona	1
Tapauskohtaisesti	7	38,89	>1 miljoona	7
Ei koskaan	0			

Taulukko 17: Työnhakijan suostumus tietojen saamiseksi

#### *Kysymys 23: Tarkastatteko työhaastattelun yhteydessä saatujen tietojen oikeellisuuden?*

Vastaajista 8 (42,11 %) ilmoitti tarkastavansa aina haastattelussa esiin tulleiden tietojen oikeellisuuden. Yrityksistä 11 (57,89 %) ilmoitti tarkastavansa tiedot tapauskohtaisesti. Yrityksistä liikevaihdoltaan yksi >100 miljoonaa ja yksi >10 milj. - <100 miljoonaa ilmoittivat tarkastavansa tiedot satunnaisesti. Yksi rahoitus- ja vakuutustoimintayritys liikevaihdoltaan >100 miljoonaa on aikaisemmin vastannut tekevänsä aina työnhakijasta taustaselvityksen (kysymys 4) ja pyytävänsä aina työnhakijalta erillisen suostumuksen taustatietojen tarkistamiseksi (ky-

symys 21). Yritys (tukku- ja vähittäiskauppa) liikevaihdoltaan >10 milj. - <100 miljoonaa on vastannut tekevänsä tapauskohtaisesti työnhakijasta taustaselvityksen (kysymys 4) ja pyytävänsä aina erillisen suostumuksen tarkastusten tekemiseksi. Kysymykseen 4, tehdäänkö yrityksessänne työnhakijasta taustaselvityksiä, niin aina-vastauksia oli 47,37 %.

	Tarkastatteko työhaastattelun yhteydessä saatujen tietojen oikeellisuuden?	%	Liikevaihto	Määrä
<b>Aina</b>	<b>8</b>	<b>42,11</b>	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	5
<b>Tapauskohtaisesti</b>	<b>11</b>	<b>57,89</b>	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	1
			>1 miljoona	9
<b>Ei koskaan</b>				

Taulukko 18: Haastattelutietojen tarkastaminen

*Kysymys 24: Varmennetaanko yrityksessänne työnhakijan esittämien tietojen oikeellisuus?*

Vastaajien määrä oli 18. Vastaajista 8 (44,44 %) ilmoitti varmentavansa aina esitettyjen tietojen oikeellisuuden. Yrityksistä 10 (55,56 %) ilmoitti varmentavansa tiedot tapauskohtaisesti. Tapauskohtaisesti ilmoittaneet yritykset liikevaihdoltaan >100 miljoonaa ja >10 - <100 miljoonaa ovat samat, jotka myös edellisessä vastauksessa vastasivat kohtaan tapauskohtaisesti.

	Varmennetaanko yrityksessänne työnhakijan esittämien tietojen oikeellisuus?	%	Liikevaihto	Määrä
<b>Aina</b>	<b>8</b>	<b>44,44</b>	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	5
<b>Tapauskohtaisesti</b>	<b>10</b>	<b>55,56</b>	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	1
			>1 miljoonaa	8
<b>Ei koskaan</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

Taulukko 19: Työnhakijan tietojen oikeellisuuden tarkastaminen

*Kysymys 25: Tarkastatteko työnhakijan referenssit?*

Vastaajista 9 (47,37 %) ilmoitti tarkastavansa työnhakijoiden referenssit. Tapauskohtaisesti ilmoitti tarkastavansa 10 (52,63 %) yrityksistä. Yli 100 miljoonan euron liikevaihdon yritykset vastasivat kaikki tarkastavansa hakijan referenssit ja liikevaihdoltaan >10 - <100 miljoonaa ilmoitti viisi yritystä suorittavansa tarkastuksen.

Keskusrikospoliisin (2009, 9) julkaisemassa yrityksiin kohdistuvan rikollisuuden tilannekuvasta 2009 on erikseen mainittu rekrytoitavien henkilöiden taustojen selvittämistä ottamalla yhteyttä hakijan mainitsemiin suosittelijoihin.

	Tarkastatteko työnhakijan referenssit?	%	Liikevaihto	Määrä
Aina	9	47,37	>100 miljoonaa	4
			>10 milj. - <100 miljoonaa	5
Tapauskohtaisesti	10	52,63	>10 milj. - <100 miljoonaa	1
			>1 miljoona	9
Ei koskaan	0	0		

Taulukko 20: Referenssien tarkastaminen

*Kysymys 26: Tarkastatteko työnhakijoiden yrityskytkennät?*

Vastaajista 7 (36,84 %) ilmoittivat tarkastavansa työnhakijoiden yrityskytkennät aina. Tapauskohtaisesti tarkastavien osuus oli 12 (63,16 %). Yli 100 miljoonan liikevaihdon yrityksistä kaksi ilmoitti tarkastavansa hakijoiden yrityskytkennät satunnaisesti. Kansallinen turvallisuusauditoitinkriteeristö suosittaa yrityskytkentöjen suorittamista tehtäväperusteisesti. Vahti 2/2008 on mainittu henkilöriskien tarkastuslistassa yrityskytkentöjen tarkistamista YTJ- rekisteristä (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä).

	Tarkastatteko työnhakijoiden yrityskytkennät?	%	Liikevaihto	Määrä
Aina	7	36,84	>100 miljoonaa	2
			>10 milj. - <100 miljoonaa	5
Tapauskohtaisesti	12	63,16	>100 miljoonaa	2
			>10 milj. - <100 miljoonaa	1
			>1 miljoona	9
Ei koskaan	0	0		

Taulukko 21: Yrityskytkentöjen tarkastaminen

## 5.8 Alihankkijoihin ja yhteistyökumppaneihin liittyvät vastaukset

### *Kysymys 27: Teettekö alihankkijoiden taustatarkistuksia?*

Vastaajista 6 (31,58 %) ilmoitti tekevänsä aina alihankkijoista taustatarkistukset. Yrityksistä 13 (68,42 %) ilmoitti suorittavansa tarkastuksia tapauskohtaisesti. Vuonna 2010 Helsingin kauppakamari teetti tutkimuksen, jossa kartoitettiin taloustaantumien vaikutusta yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaan rikollisuuteen. Tutkimuksesta käy ilmi, että 309 yrityksestä (32,8 %) tarkastetaan alihankkijoiden taustat. Keskuskauppakamarin ja Helsingin seudun kauppakamarin yrityksen rikosturvallisuus 2008- selvityksen mukaan vastanneista 1286 yrityksestä yli 50 % ilmoitti tarkastavansa alihankkijoiden taustat.

	Teettekö alihankkijoille taustatarkistuksia?	%	Liikevaihto	Määrä
Aina	6	31,58	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	3
Tapauskohtaisesti	13	68,42	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	3
			<1 miljoona	9
Ei koskaan	0	0		

Taulukko 22: Alihankkijoiden taustatarkastukset

### *Kysymys 28: Teettekö yhteistyökumppanien taustatarkistuksia?*

Vastaajista 5 (26,32 %) ilmoitti tekevänsä aina yhteistyökumppanien taustojen tarkastukset. Yrityksistä 13 (68,42 %) ilmoitti tekevänsä tarkistuksia tapauskohtaisesti. Helsingin seudun kauppakamarin 2010 teettämän tutkimuksen taloustaantumien vaikutuksista yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaan rikollisuuteen 2010 mukaan, yhteistyökumppanien taustoja tarkistetaan useammin kuin rekrytoitavien henkilöiden tai alihankkijoiden taustoja. Tutkimuksen mukaan 309 vastanneesta yrityksestä 40,3 % ilmoitti tarkastavansa yhteistyökumppanien taustat. Keskusrikospoliisi korostaa julkaisussaan yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuvassa 2010 rikosten ennalta ehkäisemisessä yhteistyökumppanien taustojen tarkastamista.

Teettekö yhteistyökumppanien taustatarkistuksia?		%	Liikevaihto	Määrä
Aina	5	26,32	>100 miljoonaa	3
			>10 milj. - <100 miljoonaa	2
Tapauskohtaisesti	13	68,42	>100 miljoonaa	1
			>10 milj. - <100 miljoonaa	4
			>1 miljoona	8
Ei koskaan	1	5,26	>1 miljoona	1

Taulukko 23: Yhteistyökumppanien taustatarkastukset

## 6 Johtopäätökset

Tehdylle tutkimukselle tässä laajuudessa ei ole aikaisemmin julkaistua vertailumateriaalia. Kauppakamari ja Helsingin kauppakamari ovat teettäneet selvityksiä taloustaantuman ja riskien ja rikollisuuden vaikutuksista yrityksiin vuosina 2008 ja 2010. Selvityksissä on ainoastaan yhdellä kysymyksellä (kyllä/ei) selvitetty yritysten suhtautumista rekrytoitavien henkilöiden taustatarkistuksiin, alihankkijoihin ja yhteistyökumppaneihin.

Tutkimusaineiston perusteella on pääteltävissä, että tutkimuksen kohteena olevilla yrityksillä lähes 95 %:lla on tahtotila tehdä työnhakijoille taustatarkistuksia. Työhaun yhteydessä työnhakijan opinto- ja työhistoriaan liittyvien dokumenttien esittämiseen liittyvään kysymykseen vastattiin sataprosenttisesti kyllä. Erillisen suostumuksen työnhakijalta taustatietojen selvittämiseksi tekee 61 % yrityksistä. Pelkästään näiden vastausten ja lukujen valossa yritysten rekrytointiin liittyvät tarkastukset vaikuttaisivat olevan hyvällä mallilla.

Kysymykseen yritysten mahdollisuuksista tehdä riittävät selvitykset työnhakijan taustoista, kyllä (52,63 %) ja ei-vastausten (47,37 %) osuus on jo lähes tasan. Tahtotilasta tehdä taustatarkistuksia on hävinnyt yli 40 prosenttia. Tutkimuksessa kaikki yhdeksän yritystä liikevaihtoluokassa >1 miljoona katsoivat mahdollisuudet henkilöiden taustatarkistuksiin riittämättömiksi. Avoimien vastausten perusteella suurimman ongelman näille yrityksille aiheutti tietämättömyys rekrytoitavien henkilöiden taustatarkistuksista, mitä saa tehdä ja miten toteutetaan. Tältä osin kaivattiin koulutusta ja apua yrittäjäjärjestöiltä, kauppakamarilta ja viranomaisilta.

Vastanneista yrityksistä 47,37 % ilmoitti tekevänsä taustaselvitykset työnhakijasta aina, 36,84 % tapauskohtaisesti ja 15,79 % ei koskaan. Vastausvaihtoehtona tapauskohtaisesti jättää mielestäni hieman tulkinnan mahdollisuutta ja saattaa jopa tietyiltä osin vääristää todellista käytäntöä. Kauppakamarin ja Helsingin kauppakamarin selvityksissä (2008 ja 2010) vastanneista yrityksistä vain kolmasosa (30,4 %) ilmoitti tarkastavansa rekrytoitavien henkilöiden taustat. Näissä kyselyissä vastausvaihtoehdot ovat olleet joko kyllä tai ei. Mielestäni se, että lähes 50

% yrityksistä tekee taustaselvitykset työnhakijasta aina, osoittaa parannusta aikaisempaan tilanteeseen. Tapauskohtaisesti ja ei- koskaan vastanneet yritykset edustivat pääosin liikevaihdoltaan >1 miljoonan yrityksiä. Työhaastattelussa saatujen tietojen oikeellisuuden ilmoitti tarkastavansa yrityksistä 42,11 % ja työnhakijan esittämien tietojen oikeellisuuden ilmoitti tarkastavansa 44,44 % yrityksistä. Vastaajista 36,84 % ilmoitti tarkastavansa aina työnhakijoiden yrityskytken.

Vastausten mukaan yrityksistä 78,95 %:a oli määritellyt turvallisuuteen liittyvät dokumentit. Tutkimuksesta ei erikseen selvitetty, liittyvätkö nämä dokumentaatiot joko vapaaehtoiseen tai lakisääteiseen velvoitteeseen. Yritysten dokumentaatioista tämä luku oli ehdoton ykkösen. Muilta osin tutkimus toi esiin yrityksissä puutteita työsuheriskien prosesseissa, valtuutuksissa ja dokumentaatioissa. Lähes poikkeuksetta >1 miljoona liikevaihdon yrityksissä oli puutteita prosessien ja dokumentaation hallinnassa. Yrityksiltä puuttuu selkeitä prosessin kuvauksia toiminnoista (esim. rekrytointipolitiikka) ja kun pääprosessit eivät ole kunnossa, niin vaikeaa on myöskään hallita niihin kuuluvia osatekijöitä. Tutkimuksen kohteena olevissa yrityksissä keskimäärin 50 %:ssa on sovittu menettelytavoista, jotka koskevat taustatarkistuksia ja niiden tekemistä yrityksessä.

## 6.1 Yritysten välisistä eroista

Tutkimusaineiston perusteella on nähtävissä yritysten toimintatavoissa työnhakijan taustaselvityksissä melkoisia toiminnallisia eroja. Kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa yrityksissä ollaan sitä mieltä, että työnhakijoiden taustat on syytä tarkastaa. Tämä on selkeä yhteinen tekijä, joka tuli esiin tutkimuksessa. Toiminnalliset erot >100 miljoonan ja >10 -<100 miljoonan sekä >1 miljoonan liikevaihdon yrityksillä on selvästi havaittavissa. Yli 100 miljoonan ja >10 -<100 miljoonan liikevaihdon yritykset ovat mieltäneet työnhakijoista tehtävät taustatarkastukset osana niiden kokonaisvaltaista riskien- ja henkilöstöhallintaa. Yritysten henkilöstösuunnitelmat ja rekrytointipolitiikka perustuvat yrityksen asetettuihin tavoitteisiin ja strategiaan. Toimintamallit on ohjeistettu ja yritysten tavoitteet on selvillä.

Yli 1 miljoonan liikevaihdon yrityksissä rekrytoitaville tehtävät taustatarkastukset eivät tutkimuksen mukaan näyttele merkittävää osaa näiden yritysten riskien- tai henkilöstöhallinnassa. Toisaalta rekrytointipolitiikkaa ei voi kehittää eikä toteuttaa, jos henkilöstösuunnittelua ei ole kytketty yrityksen strategiaan. Eräs tähän liikevaihtoluokkaan kuuluvan yrityksen edustaja vastasi: ”Kuitenkin se, että työnhakijasta jotain tarkastetaan, on parempi kuin ei tehtäisi mitään.” Vastausten mukaan sosiaalisen median käyttö yritysten työnhakijoiden taustatarkistuksissa oli 47,37 % ja kaikki 9 yritystä olivat vastanneet käyttäneensä sosiaalista mediaa hyväksi taustatarkistuksissa. Yli 100 miljoonan ja >10 - <100 miljoonan liikevaihdon yritykset eivät vastausten mukaan olleet näin tehneet.



## 6.2 Näkemyksiä viranomaistoiminnasta

Viranomaisilta yritykset toivovat selkeitä malleja ja ohjeita rekrytoitavien taustatarkistusten tekemisestä. Viranomaissuosituksissa suositellaan taustatarkistusten tekemistä, esimerkiksi Keskusrikospoliisin laatima yritykseen kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva 2009 korostaa henkilöstön ja yhteistyökumppanien tekemien rikosten ehkäisyssä nimenomaan taustojen tarkistusten merkitystä rekrytointitilanteessa. (Keskusrikospoliisi, 2009.) Ongelmana vain on, että monet yritykset eivät tiedä, miten taustatarkastus käytännössä tehdään. Halua on, mutta tieto puuttuu. Tietämättömyys taas on poistettavissa koulutuksella ja ohjeistuksilla. Toisaalta taas yritykset eivät voi kaikesta tekemättömyydestä ja tietämättömyydestä syyttää pelkästään viranomaistahoa tai valtionhallintoa.

Valtionhallinnon eri virastot teettävät henkilöturvallisuuden osa-alueita käsitteleviä oppaita ja ohjeistuksia. Selkeyden vuoksi olisi paljon helpompaa, jos tämä kaikki eri paikoissa oleva tieto saataisiin yhdestä paikasta.

Vastauksista kävi ilmi, että hyvänä pidettiin viranomaisten ja yritysmaailman välillä kehittynyttä yhteistyötä ja rakentavaa keskusteluyhteyttä. Henkilöturvallisuudessa niin kuin kaikessa turvallisuusalueella yhteistyö kehittää ja rakentaa parempaa ja turvallisempaa huomista. Hyvänä esimerkkinä ovat Keskusrikospoliisin julkaisemat tilannekuvat ja Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö, jonka suosituksissa otetaan konkreettisesti huomioon myös yritysturvallisuuden tarpeet.

## 6.3 Lähtötaso taustatarkastuksille

Tutkimuksessa oli havaittavissa, että yrityksissä ei tiedetä, miten työnhakijoista tehdään taustatarkastuksia tai mistä tietoja voidaan tarkastaa. Toisaalta taas yrityksille olisi tärkeitä tietää, millaista henkilöstöä he ovat palkkamassa yritykseen. Epäonnistunut rekrytointi yritykselle voi aiheuttaa mittaamatonta vahinkoa sekä yritykselle itselleen että myös sidoskumppaneille. Tosiasia on, että suurin osa yrityksistä on suoritettavissa taustatarkastuksissa ulkopuolella viranomaiskäytäntöjen. Yritysten tulee riskienhallinta- ja henkilöstöhallinnon prosesseissa miettiä, mikä on se yrityksen riski, mitä rekrytoinnissa pyritään työnhakijasta hakemaan esiin sekä mitä yritys viestii rekrytointipolitiikallaan. Herättävänä kysymyksenä voisi olla, miten paljon rahaa yrityksen pitää käyttää julkisuuskuvan ja luottamuksen palauttamiseen verrattuna kustannuksiin, jotka aiheutuvat työnhakijoiden taustojen tarkastuksista. Väitän, että seuraavilla lähtötason toimilla yritykset parantaisivat henkilöriskien hallintaa ja rekrytoinnin onnistumista:

- Pyydä työnhakijalta aina kirjallinen suostumus tietojen tarkastamiseksi

- Käytä apuna Kansallisen turvallisuusauditoinkriteeristön henkilöstöturvallisuus kriteeristön osa-alueiden P200 - P400 lähtötason suosituksia (sivut 12,13, Liite 3)
- Tarkista työnhakijan taustat Valtionhallinnon tietoturvaohjeessa olevan henkilöriskien tarkastuslistan kohdasta työntekijän palvelukseen otto 4.8.1 (Vahti 2/2008, sivu 14, Liite 5)

## 7 Yhteenveto

Opinnäytetyön aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu tässä laajuudessa suomalaisessa yritysmaailmassa. Aiheesta oli niukasti saatavilla kirjoitettua materiaalia, mikä osaltaan vaikeutti lähdemateriaalin hankintaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten yritykset hoitavat rekrytoinnin yhteydessä työnhakijoiden taustatarkastuksia. Mielestäni opinnäytetyö vastasi hyvin tutkimusongelmaan ja antoi vastauksia sekä kehittämisideoita yritysten käytännöistä työnhakijoiden taustatarkastuksista. Tutkimuksen vastauksista kävi ilmi, että yritysten henkilöturvallisuudessa ja henkilöriskeihin kuuluvan työsuhderiskien osa-alueiden hallinnassa yrityksillä on vielä paljon parannettavaa prosesseissa, dokumentaatiossa ja valtuutuksissa. Yhteistyö tutkimukseen osallistuneiden yritysten kanssa sujui hyvin ja he suhtautuivat tutkimukseen kriittisen avoimesti.

Tutkimuksessa ollut 20 yrityksen otantajoukko oli mielestäni sopiva ja riittävä antamaan näytteen yritysten rekrytoinnin yhteydessä työnhakijoille tekemistä taustatarkastuksista. Tutkimusta voisi jatkaa laajentamalla otantaa ja ottamalla mukaan sattumanvaraisesti yrityksiä. Tämä voisi tuottaa hieman erilaisia tuloksia. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen oli opettava kokemus. Moni asia lokshti paikoilleen ja toisaalta moni asia, joka alussa oli vaikuttanut irralliselta tai asiaan kuulumattomalta, löysi paikkansa tutkimuksessani.

## Lähteet

### Kirjat ja vastaavat painetut julkaisut

Helsingin seudun kauppakamari. 2010. Taloustaantumien vaikutukset yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaan rikollisuuteen 2010.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä. Helsinki: Tammi.

Juvonen, M., Korhonen, H., Ojala, V M., Salonen, T. & Vuori, H. 2005. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Suomen vakuutusalan koulutus ja kustannus.

Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö 2009. Puolustusministeriö.

Keskuskauppakamari ja Helsingin seudun kauppakamari. 2008. Yritysten rikosturvallisuus 2008. Riskit ja niiden hallinta.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Kuusela, H. & Ollikainen, R. 2005. Riskit ja riskienhallinta. Tampere: Yliopistopaino.

Miettinen, J.E. 2002. Yritysturvallisuuden käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Nyyssölä, M. 2009. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Juva: WS Bookwell.

Raatikainen, A. 1999. Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki: Edita.

Syrjänen, P. 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Gummerus.

Valtiovarainministeriö. 2008. Valtiovarainministeriön tietoturvaohje 2/2008. Tärkein tekijä on ihminen.

### Sähköiset lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 96/1998. Viitattu 12.3.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1998/19980096>

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi turvallisuusselvityksistä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 43/2001. Viitattu 14.4.2011.  
<http://www.edilex.fi/virallistieto/he/20010043>

Henkilöriskit. Viitattu 24.3.2011.  
<http://www.pk-rh.fi/riskilajit/henkiloriskit/henkiloriskit/>

Henkilötietolaki 1999/523. Viitattu 26.2.2011  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=henkil%C3%B6tietolaki>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Viitattu 1.4.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20yhteistoiminnasta>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2007. Viitattu 10.3.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20yksityisyyden>

Laki turvallisuusselvityksistä 2002/177. Viitattu 3.4.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020177?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20turvallisuusselvityksist%C3%A4>

Keskusrikospoliisi rikostietopalvelu. 2009. Yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva 2009. Viitattu 22.4.2011.

[http://www.intermin.fi/...2009\\_yrityksiin\\_kohdistuvan.../Syksy\\_2009\\_yrityksiin\\_kohdistuvan\\_rikollisuuden\\_tilannekuva.20091007%5B1%5...](http://www.intermin.fi/...2009_yrityksiin_kohdistuvan.../Syksy_2009_yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva.20091007%5B1%5...)

Keskusrikospoliisi rikostietopalvelu. 2010. Yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva 2010. Viitattu 22.4.2011.

<http://www.poliisi.fi/.../Yrityksiin%20kohdistuvan%20rikollisuuden%20tilannekuva%20syksy%20...>

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 10.5.2011.

[http://www.google.fi/search?hl=fi&biw=1260&bih=690&rlz=1R2ADFA\\_fiFI402&q=pelastuslaki+2011+finlex&oq=pelastuslaki+2011+finlex&aq=f&aqi=&aql=&gs\\_sm=e&gs\\_upl=145995l148698l0l7l7l0l6l0l0l234l234l2-1](http://www.google.fi/search?hl=fi&biw=1260&bih=690&rlz=1R2ADFA_fiFI402&q=pelastuslaki+2011+finlex&oq=pelastuslaki+2011+finlex&aq=f&aqi=&aql=&gs_sm=e&gs_upl=145995l148698l0l7l7l0l6l0l0l234l234l2-1)

Strurgeon, J. 2005. Safety vs. Security. College planning & Management. Viitattu 14.2.2011.

[http://www.peterli.com/cpm/resources/articles/archive.php?article\\_id=138](http://www.peterli.com/cpm/resources/articles/archive.php?article_id=138)

Tietosuojavaltuutetun toimiston lausunto 2006. Henkilötietojen kerääminen Internetistä hakukoneen avulla ns. googlaamalla työnantajan toimesta. Viitattu 25.3.2011.

<http://www.tietosuoja.fi/uploads/u5a147mca.pdf>

Turvallisuusselvityslainsäädännön uudistaminen 8/2011. Oikeusministeriö. Viitattu 15.3.2011.

<http://www.om.fi/Etusivu/Julkaisut/Mietintojajalausuntoja/Mietintojenjalausuntojenarkisto/Mietintojajalausuntoja2011/1290610184688>

## Kuvat

Kuva 1: Yritysturvallisuuden osa-alueet .....	9
Kuva 2: Henkilöriskien osa-alueet .....	11

## Taulukot

Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö (KATAKRI) .....	12-13
Taulukko 1: Riittävän osaamisen varmistaminen, osa-alue P200.....	12
Taulukko 2: Henkilön muu soveltuvuus tehtävään, osa-alue P300 .....	12
Taulukko 3: Rekrytointipäätöksen jälkeiset toimet, osa-alue P400 .....	13
 Tulokset .....	 26-27
 Taulukko 4: Vastaajien toimialat .....	 26
Taulukko 5: Yritysten liikevaihto.....	27
 Taustatarkastuksiin liittyvät vastaukset 5.1 .....	 27-29
 Taulukko 6: Kysymys 3 .....	 28
Työnantajan mahdollisuudet selvittää työnhakijan taustat	
Taulukko 7: Kysymys 4 .....	28
Yritysten tekemät työnhakijan taustaselvitykset	
 Prosesseihin liittyvät vastaukset 5.3 .....	 30
 Taulukko 8: Kysymys 9 .....	 30
Menettelytavat taustatietojen tarkastamiseksi	
Taulukko 9: Kysymys 10.....	30
Tarkastusten vastuutus	
 Sosiaaliseen mediaan liittyvä vastaus 5.4 .....	 31
 Taulukko 10: Kysymys 12 .....	 31
Sosiaalisen median käyttö tarkastuksissa	
 Ohjeistukseen ja dokumentteihin liittyvät vastaukset 5.5 .....	 31-33
 Taulukko 11: Kysymys 13 .....	 32
Rekrytointipolitiikan ohjeistus	
Taulukko 12: Kysymys 14 .....	32
Rekrytointipolitiikka ja ohjeistukset taustaselvityksistä	
Taulukko 13: Kysymys 15 .....	33
Henkilöhallinnonprosessit ja taustatarkastukset	
Taulukko 14: Kysymys 16 .....	33
Turvallisuuteen liittyvät dokumentoinnit	
 Turvallisuusselvitykseen liittyvät vastaukset 5.6.....	 34-35
 Taulukko 15: Kysymys 20 .....	 34
Turvallisuusselvityslaki ja yritykset	
Taulukko 16: Kysymys 21 .....	35
Turvallisuusselvitysten hakeminen	
 Suostumukseen ja tarkastuksiin liittyvät vastaukset 5.7 .....	 35-37
 Taulukko 17: Kysymys 22 .....	 35
Työnhakijan suostumus tietojen saamiseksi	

Taulukko 18: Kysymys 23 .....	36
Haastattelutietojen tarkastaminen	
Taulukko 19: Kysymys 24 .....	36
Työnhakijan tietojen oikeellisuuden tarkastaminen	
Taulukko 20: Kysymys 25 .....	37
Referenssien tarkastaminen	
Taulukko 21: Kysymys 26 .....	37
Yrityskytkentöjen tarkastaminen	
 Alihankkijoihin ja yhteistyökumppaneihin liittyvät vastaukset 5.8 .....	38-39
 Taulukko 22: Kysymys 27 .....	38
Alihankkijoiden taustatarkastukset	
Taulukko 23: Kysymys 28 .....	39
Yhteistyökumppaneiden taustatarkastukset	

## Liitteet

Lähde 1: Kyselylomake: Rekrytoinnin yhteydessä tehtävät taustatarkistukset .....	49
Lähde 2: Fit & Proper - lomake S3 .....	54
Lähde 3: Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö, osa-alueet P200-P400.....	58
Lähde 4: Perusmuotoinen turvallisuusselvitys lomake .....	60
Lähde 5: Henkilöriskien tarkastuslista (Vahti 2/2008) .....	61



Lähde 1: Kyselylomake: Rekrytoinnin yhteydessä tehtävät taustatarkistukset

## Rekrytoinnin yhteydessä tehtävät taustatarkistukset



### 1) Onko yrityksenne liikevaihto

- ☐ >100 milj.
- ☐ >10 milj. - <100 milj.
- ☐ >1 milj.

## 2) Onko mielestänne tarpeellista tehdä työnhakijoille taustatarkistuksia?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

### Hyödyt / haitat?

**3) Onko työnantajalla riittävästi mahdollisuuksia selvittää työnhakijan taustat?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

## Tarkennus

[illegible]

**4) Tehdäänkö yrityksessänne työnhakijasta taustaselvityksiä?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**5) Tekeekö yrityksenne henkilön taustaselvitykset itse?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**6) Suoritetaanko yrityksessänne työnhakijoiden haastattelut itse?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**7) Suoritetaanko yrityksessänne työnhakijoiden haastattelut ulkopuolisen toimesta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**8) Vaaditteko työnhakijalta aikaisempien dokumenttien esittämistä työnhaun yhteydessä (esim. opinto- ja työhistoria)?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**9) Onko yrityksessänne sovittu menettelytapa henkilön taustatietojen tarkistamiseksi?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**10) Onko tarkistusten teko vastuutettu?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**11) Teettekö taustaselvitykset ulkopuolisen toimesta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**12) Oletteko käyttäneet sosiaalista mediaa työnhakijoiden taustatarkistuksissa?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**13) Onko yrityksenne rekrytointipolitiikka ohjeistettu?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**14) Onko rekrytointipolitiikassa erikseen ohjeistettu taustaselvityksistä?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**15) Onko henkilöhallinnon prosesseissa huomioitu taustatarkistukset ja niiden toteutus?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**16) Onko yrityksessänne määritelty turvallisuuteen liittyvät dokumentit?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**17) Onko näissä dokumenteissa ohjeistus työnhakijoiden taustaselvityksistä?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**18) Onko näissä dokumenteissa ohjeistus työnhakijoiden taustaselvityksistä?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**19) Onko yrityksellänne käytössä rekrytointimenettelyohjeistusta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**20) Kuuluuko yrityksenne turvallisuusselvityksistä annetun lain piiriin?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**21) Haetaanko yrityksessänne työnhakijasta turvallisuusselvitystä, mikäli tämä on mahdollista?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**22) Pyydätkö työnhakijalta erillisen suostumuksen taustatietojen selvittämiseksi?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**23) Tarkastatteko työhaastattelun yhteydessä saatujen tietojen oikeellisuuden?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**24) Varmennetaanko yrityksessänne työnhakijan esittämien tietojen oikeellisuus?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**25) Tarkastatteko työnhakijan referenssit?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**26) Tarkastatteko työnhakijoiden yrityskytkenät?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**27) Teettekö alihankkijoiden taustatarkistuksia?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

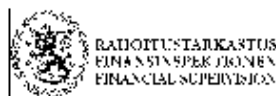
**28) Teettekö yhteistyökumppanien taustatarkistuksia?**

- ☐ Aina
- ☐ Tapauskohtaisesti
- ☐ Ei koskaan

**Vapaita kommentteja:**



Lähde 2: Fit & Proper - lomake S3



**FIT & PROPER –lomake S3**

Saapumispäivä

DNRO

**Luotettavuutta, sopivuutta ja ammattitaitoa koskeva selvitys**

Tätä lomaketta käyttävät seuraavien valvottavien ilmoitusvelvolliset:

- sijoituspalveluyritykset ja niiden ulkomailla sijaitsevat sivuliikkeet
- sijoituspalveluyritysten omistusyhteisöt
- arvopaperipörssit
- selvitysyhteisöt
- optioyhteisöt
- arvopaperikeskus
- Euroopan talousalueen (ETA) ulkopuolella kotipaikan omaavien sijoituspalveluyritysten Suomessa toimivat sivuliikkeet.

Selvitys (Rahoitustarkastukselle) tulee toimittaa seuraavista valvottavan johtamisesta vastaavista henkilöistä:

- hallituksen jäsen ja varajäsen
- toimitusjohtaja ja tämän sijainen

sekä seuraavista keskeisistä toiminnoista vastaavista henkilöistä:

- suomalaisen sijoituspalveluyrityksen ulkomailla sijaitsevan sivuliikkeen johtaja ja tämän varamies
- Euroopan talousalueen (Eta) ulkopuolella kotipaikan omaavan sijoituspalveluyrityksen Suomessa toimivan sivuliikkeen johtaja ja tämän varamies.

Ilmoitus on tehtävä myös muista kuin Suomen kansalaisista.

Ilmoitus Rahoitustarkastukselle on tehtävä, kun

- uusi henkilö valitaan yllä mainittuun tehtävään
- yllä mainittu henkilö nimitetään uuteen, aikaisempaa merkittävämpään tehtävään tai henkilön vastuualue laajenee oleellisesti entisestä (esimerkiksi fuusion tai muun yritysjärjestelyn taikka organisaatiomuutoksen johdosta).

Rahoitustarkastus suosittaa, että ilmoitus tehdään hyvissä ajoin ennen nimityspäätöksen tekemistä tai ennen kuin henkilö ottaa vastaan uudet tehtävät.

Ilmoitus on kuitenkin aina tehtävä viipymättä nimityspäätöksen tai tehtävien muutoksen jälkeen, viimeistään kahden viikon kuluessa päätöksestä tai siitä ajankohdasta, kun henkilö ottaa tehtävän vastaan.

Kysymykset koskevat ilmoittajan toimintaa sekä Suomessa että ulkomailla. Lomakkeen jokaiseen kohtaan on vastattava. Mikäli kohdassa ei ole mitään ilmoitettavaa, vastaukseksi on merkittävä "ei ilmoitettavaa". Tiedot voidaan ilmoittaa myös liitteessä.

**Henkilön oma ilmoitus**

1 Valvottavan nimi

2 Ilmoittajan nimi, henkilötunnus, kotipaikka ja osoitetiedot

3	Ilmoittajan toimenkuva, tehtävät ja vastuu valvottavassa sekä tehtävän alkamisajankohta
4	<b>Ammatillinen koulutus</b> <i>Kohdassa on ilmoitettava ilmoittajan ammatin liittyvät tutkinnot, niiden suorittamisvuosi sekä oppilaitokset, joissa tutkinnot on suoritettu.</i>
5	<b>Aikaisempi työkokemus (ansioluettelo)</b> <i>Näiden aikaisempien työpaikkojen osalta, jotka ovat ilmoittajan tehtävien hoidon kannalta olennaisia, on ilmoitettava työnantajien nimet, työssäkoloajat, toimenkuvat ja työhön liittyneet vastuut. Lisäksi on ilmoitettava, mikäli työ jatkuu siitä huolimatta, että ilmoittaja nimitetään 3 kohdassa tarkoitettuun tehtävään. Tiedot voi ilmoittaa liitteenä CV:ää.</i>
6	Selvitys ilmoittajan kaikista omistus- ja ääniosuuksista valvottavassa
7	<b>Sopimukset tai muut järjestelyt, jotka johtavat tai saattavat johtaa siihen, että ilmoittaja saa vähintään 5 %:n omistussuuden valvottavan osakkeista</b> <i>Esim. optiojärjestelyt, osakassopimukset, esisopimukset.</i>
8	<b>Sopimukset tai muut järjestelyt, jotka oikeuttavat ilmoittajan hyötymään valvottavan osakkeiden tuotosta</b> <i>Esim. osakkeiden tuottoon sidotut kannustinjärjestelyt.</i>
9	<b>Vajaavaltaiset, joiden edunvalvojana ilmoittaja toimii, ja näiden omistukset</b> <i>Kohdassa on ilmoitettava vajaavaltaiten nimet ja heidän määräysvallassaan olevat yhteisöt sekä heidän omistussuutensa valvottavassa. Lisäksi on ilmoitettava tiedot sellaisista sopimuksista tai muista järjestelyistä, jotka toteutuessaan johtavat edellä tarkoitetun määräysvallan tai omistussuuden syntymiseen.</i>
10	Tiedot ilmoittajan, ilmoittajan edustaman vajaavaltaisen tai näiden määräysvallassa olevan yhteisön harjoittamasta tai suunnitellusta yhteistyöstä valvottavan kanssa

11	<p>Ilmoittajan AML 1 luvun 5 §:n tarkoittamassa määräysvallassa olevat yhteisöt sekä tällaisen yhteisön taloudellinen tila ilmoituksen tekohetkellä</p> <p><i>Ilmoituksen on sisällettävä määräysvaltayhteisön viimeisimmät tilintarkastajan vahvistamat tilinpäätöstiedot. Mikäli tilinpäätös on laadittu aiemmin kuin kuusi kuukautta ennen hakemuksen jättämistä, ilmoitukseen tulee liittää hallituksen taikka kaikkien henkilökohtaisesti vastuunalaisten yhtiömiesten päiväämä ja allekirjoittama selvitys tilinpäätöksen jälkeen sattuneista yhteisön asemaan olennaisesti vaikuttaneista seikoista sekä yhteisön hakemushetken taloudellisesta tilanteesta ja tuloksesta.</i></p>
12	<p>Yhteisöt, joissa ilmoittajalla on huomattava vaikutusvalta</p> <p><i>Henkilöllä on huomattava vaikutusvalta, jos hän toimii muun kuin hakijayhteisön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä tai varajäsenenä, taikka muussa johtosessa.</i></p> <p><i>Selvityksessä on ilmoitettava vaikutusvaltayhteisö sekä ilmoittajan asema yhteisössä.</i></p>
13	<p>Ilmoittajan, ilmoittajan edustaman vajaavaltaisen tai näiden määräysvallassa olevan yhteisön AML 2 luvun 9 §:n tarkoittamat omistus- ja ääniosuudet sellaisissa yhteisöissä, joiden osake on otettu julkisen kaupankäynnin tai sitä ETA-alueella vastaavan kaupankäynnin kohteeksi, sekä muissa kuin edellä mainituissa yhteisöissä.</p> <p><i>Osuudet on ilmoitettava vain, mikäli omistus- tai ääniosuus ylittää 5 % yhtiön osakepääomasta tai äänimäärästä. Lisäksi on ilmoitettava tiedot sellaisista sopimuksista tai muista järjestelyistä, jotka mahdollisesti voivat johtaa tällaisen osuuden syntymiseen.</i></p>
14	<p>Ilmoittajan, ilmoittajan edustaman vajaavaltaisen tai näiden määräysvallassa olevan yhteisön omistus- ja ääniosuudet toisessa vastaavanlaisessa valvottavassa</p> <p><i>Tiedot on ilmoitettava, mikäli omistus tai ääniosuus ylittää 5 % yrityksen osakepääomasta tai äänimäärästä. Lisäksi on ilmoitettava tiedot sellaisista sopimuksista tai muista järjestelyistä, jotka mahdollisesti voivat johtaa tällaisen osuuden syntymiseen.</i></p>
15	<p>Tiedot ilmoittajan mahdollisesta määraamisestä liiketoimintakieltoon</p>
16	<p>Ilmoittajaan, hänen määräysvallassaan olevaan tai hänen huomattavassa vaikutusvallassaan olevaan tai olleeseen yhteisöön kohdistetut mahdolliset kurinpito-, huomautus- tai muut toimenpiteet</p> <p><i>Kohdassa tarkoitetaan esimerkiksi markkinaoikeuden, viranomaisen, arvopaperipörssin kurinpitolautakunnan, arvopaperipörssin hallituksen, optioyhteisön hallituksen, Suomen Arvopaperikeskuksen hallituksen, tilintarkastuslautakunnan, asiantajajälitön tai kuluttajavälituslautakunnan antamia päätöksiä. Kohdassa ilmoitetaan esim. huomautukset, varoitukset, uhkasakot, itsesääntelynormien mukaiset kurinpitomaksut sekä oikeuksien peruuttamiset.</i></p> <p><i>Sellaisesta yhteisöstä, joka on ilmoittajan määräysvallassa tai jossa ilmoittajalla on tai on ollut huomattava vaikutusvalta, tulee ilmoittaa vain määräys- tai vaikutusvallan aikaiset toimenpiteet.</i></p>
17	<p>Ilmoittajan, hänen määräysvallassaan tai huomattavassa vaikutusvallassaan olevan yhteisön mahdollisesti alkaneet velkajärjestely- (yksityishenkilön velkajärjestely tai yrityssaneeraus) tai konkurssimenettelyt.</p>



18	Ulosottoasiat	<p>Kohdassa on ilmoitettava ilmoittajaan sekä hänen määräysvallassaan olevaan tai hänen huomattavassa vaikutusvallassaan olevaan yhteisöön kohdistuvista ulosottoasioista. Ilmoitukseen on liitettävä kotipaikan ulosottoviranomaisen antama todistus ilmoittajan, hänen määräysvallassaan olevan tai hänen huomattavassa vaikutusvallassaan olevan yhteisön mahdollisesti täytäntöönpanossa olevista ulosottoasioista.</p> <p>Ulosottotodistusta ei tarvitse toimittaa suomalaisista julkisesti noteeratuista yhtiöistä eikä Rahoitustarkastuksen valvonnan alaisista yhteisöistä.</p>
19	Valvottavan ilmoittajalle myöntämät luotot	<p>Kohdassa on ilmoitettava luottojen pääoma, korko ja laina-aika sekä luotonantoon rinnastettavat erät (esim. takaukset).</p>
20	Aiemmat toimilupahakemukset	<p>Tiedot siitä, onko ilmoittaja, hänen määräysvallassaan oleva tai hänen huomattavassa vaikutusvallassaan oleva tai ollut yhteisö aiemmin hakenut luottoilmoituksen, sijoituspalveluyrityksen tai rahastoyhtiön toimilupaa. Tarkempi selvitys siitä, milloin, missä ja millaisella lopputuloksella.</p> <p>Kohta täytetään, kun haetaan toimilupaa.</p>
21	Onko edellä 20 kohdassa tarkoitettua toimilupaa rajoitettu tai toimilupa peruutettu ja jos on, niin mikä oli toimiluvan rajoittamisen tai peruuttamisen syy?	<p>Kohta täytetään, kun haetaan toimilupaa.</p>
22	Itsesääntelyjärjestön jäsenyys	<p>Onko ilmoittaja joko yksityishenkilönä, ammatinharjoittajana tai henkilökohtaisesti vastuunalaista yhtiömiehenä taikka siihen verrattavissa olevassa asemassa hakenut arvopaperipörssiin, optioyhteisöön tai jonkin muun rahoitusalan ammattilaisen perusteen mukaisesti järjestäytyneen itsesääntelyjärjestön (esim. Arvopaperivälittäjien yhdistys ry, Suomen Sijoitusrahastoyhdistys ry, Suomen Sijoitusalanalytikit r.y.) jäsenyyttä. Tiedot myös siitä, onko ilmoittajan määräysvallassaan oleva tai ollut yhteisö hakenut edellä mainitun järjestön jäsenyyttä. Ilmoituksen tulee sisältää selvitys siitä, milloin, missä ja millaisella lopputuloksella jäsenyyttä on haettu.</p>
23	Onko ilmoittaja tai hänen määräysvallassaan oleva yhteisö erotettu edellä 22 kohdassa tarkoitettua jäsenyydestä ja jos on, niin mikä oli erottamisen syy?	
24	Onko vielä edellä esitetyn lisäksi jotain sellaista, jonka ilmoittaja tässä yhteydessä haluaa tuoda esille ja jota ilmoittaja pitää olennaisena arvioitaessa ilmoittajan luotettavuutta, hyvämaineisuutta, kokemusta ja muuta sopivuutta hoitaa sijoituspalveluyrityksen hallintaa?	
<p>Vakuutan edellä tässä selvityksessä antamani tiedot oikeiksi, ja sitoudun ilmoittamaan niissä tapahtuneet muutokset.</p>		
Paikka ja päivämäärä		Ilmoittajan allekirjoitus ja nimenselvennys

## Lähde 3: Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö, osa-alueet P200-P400

## Riittävän osaamisen varmistaminen, osa-alue P200

Kysymys	Lähtötason suositukset	Perustason (IV) vaatimukset	Korotetun tason (III) vaatimukset	Korkean tason (II) vaatimukset	Lähde/viite	Kommentit
P 201.0 Onko työnhakijalta vaadittu keskeiset dokumentit jo olemassa olevan osaamisen varmistamiseksi?	Vaaditaan työnhakijalta opinto- ja työhistoria, nimikirjanote, suositukset ja todistukset.	Vaaditaan työnhakijalta opinto- ja työhistoria, nimikirjanote, suositukset ja todistukset.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4§	
P 202.0 Miten työhaastattelussa saatujen tietojen oikeellisuus tarkastetaan? <i>Perustelu:</i> <i>Harhaanjohtavien referenssien ja todistusten antaminen ei ole harvinaista.</i>	Tarkistetaan saatujen tietojen oikeellisuus.	Tarkistetaan saatujen tietojen oikeellisuus.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.		Auditoinnin jälkeen ohjataan tarvittaessa, miten toteutetaan käytännössä.
P 203.0 Varmennetaanko haastattelutilanteessa työnhakijan osaamista asiantuntevilla kysymyksillä?	Haastattelulla varmennetaan henkilön taustatietojen paikkansapitävyys ja osaaminen	Haastattelulla varmennetaan henkilön taustatietojen paikkansapitävyys ja osaaminen	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.		

## Henkilön muu soveltuvuus tehtävään, osa-alue P300

Kysymys	Lähtötason suositukset	Perustason (IV) vaatimukset	Korotetun tason (III) vaatimukset	Korkean tason (II) vaatimukset	Lähde/viite	Kommentit
P 301.0 Varmennetaanko haastattelutilanteessa, että henkilö pystyy työssään toimimaan yrityksen arvojen mukaisesti?	Haastattelulla varmennetaan, ettei henkilö joudu työtehtävissä kohtuuttomien valintatilanteisiin. Pyydetään tieto myös luottamukseen vaikuttavista aiemmista työtehtävistä.	Haastattelulla varmennetaan, ettei henkilö joudu työtehtävissä kohtuuttomien valintatilanteisiin. Pyydetään tieto myös luottamukseen vaikuttavista aiemmista työtehtävistä.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §	Myös uuteen projektiin valittaessa.  Voidaan kysyä esim. ymmärrystä kilpailunrajoitus- ja salassapitoso- pimuksista.
P 302.0 Onko huumausainetestausta käytettävissä mikäli siihen katsotaan olevan tarvetta?	Huumausainetestausta edellytetään tarvittaessa.	Huumausainetestausta edellytetään tarvittaessa.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 6 §, 7 §, 8 §, 9 §, 14 § <i>Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) 19 § 2 kohta</i>	
P 303.0 Varmennetaanko ammatillisten tekemillä testeillä henkilön kykenevyys erityistä luotettavuutta vaativaan työhön?	Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit.	Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13 §	

## Rekrytointipäätöksen jälkeiset toimet, osa-alue P400

Kysymys	Lähtötason suositukset	Perustason (IV) vaatimukset	Korotetun tason (III) vaatimukset	Korkean tason (II) vaatimukset	Lähde/viite	Kommentit
P 401.0 Käytetäänkö tähän tehtävään otettaessa salassapito- ja vaitiolositoumuksia ja jos, niin mikä niiden tarkka sisältö on?	Salassapito- tai vaitiolositoumusmenettely on käytössä.	Salassapito- tai vaitiolositoumusmenettely on käytössä.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.		Myös uuteen projektiin valittaessa.
P 402.0 Käytetäänkö rekrytoitaessa koeaikaa ja jos, niin kuinka pitkää koeaikaa käytetään?	Koeaikamenettely on käytössä.	Koeaikamenettely on käytössä.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	TyösoptimusL 1 luku 4 § 2 luku 4 §	
P 403.0 Minkä tehtävien osalta katsotaan, että vastuuhenkilötiedot ja yrityskytkenmät on syytä selvittää?  <i>Lisäkysymys: Miten tiedot selvitetään?</i>	Selvitysmenettely vastuuhenkilötietojen ja yrityskytkenmätien tarkastamiseksi on käytössä tehtäväperusteisesti.	Selvitysmenettely vastuuhenkilötietojen ja yrityskytkenmätien tarkastamiseksi on käytössä tehtäväperusteisesti.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Henkilötietolaki 8 § 1 mom. 8 kohta	Henkilöltä itseltään ja käytettävissä olevista muista rekistereistä
P 404.0 Haetaanko henkilöstä suppea turvallisuus selvitys, mikäli tämä on mahdollista?	Haetaan suppea turvallisuus selvitys mahdollisuuden mukaan tilan, paikan tai toiminnan suojaamiseksi.	Haetaan suppea turvallisuus selvitys mahdollisuuden mukaan tilan, paikan tai toiminnan suojaamiseksi.	Kuten perustasolla.	Kuten perustasolla.	Turvallisuusselvityslaki 19§	

## Lähde 4: Perusmuotoinen turvallisuusselvitys lomake



HAKEMUS

Asianumero \_\_\_\_\_

**PERUSMUOTOINEN TURVALLISUUSSELVITYS**

Laki turvallisuusselvityksistä (177/2002)

**Selvityksen hakijan tiedot:**

Hakija	Yritys- ja yhteisötunnus
Yhteystiedot, yhteyshenkilö, puhelinnumero	

- ☐ Selvitys turvallisuus- ja ennalta estävistä toimenpiteistä liitteenä  
☐ Aiemmin toimitetun selvityksen numero \_\_\_\_\_

**Tehtävään liittyvät tiedot:**

Tehtävänimike	Osasto tai yksikkö	
Suojattava etu	<input type="checkbox"/> Liite	
Tarikka tehtäväkuvaus (mitä tekee, missä tekee)	<input type="checkbox"/> Liite	
Arkaatointoisen tilan tai paikan kuvaus	<input type="checkbox"/> Liite	

**Selvityksen kohteena olevan henkilön tiedot:**

Sukunimi	Etunimet	
Henkilötunnus	<input type="checkbox"/> Mies <input type="checkbox"/> Nainen	Syntymäkotikunta
Osoite	Postinumero ja -toimipaikka	
Kansalaisuus	Ammatti	

Ulkomaaalaisen: Ansioluettelo liitteenä ☐ Passin tietosivu liitteenä ☐**TIEDOKSIANNOT JA SUOSTUMUS**

Minulle on selvitetty seuraavat asiat (selvityksen kohteena oleva henkilö täyttää):

- ☐ Turvallisuusselvitys ei sido selvityksen hakijaa;  
☐ Turvallisuusselvityksen tarkoitus ja että sitä käytetään vain kyseistä tehtävää varten;  
☐ Minulla on oikeus tietää, onko minusta tehty turvallisuusselvitys kyseistä tehtävää varten;  
☐ Minulla on oikeus saada turvallisuusselvitykseni sisältämät tiedot niiltä osin kuin ne kuuluvat tarkastusoikeuteni piiriin;  
☐ Hakijan säilyttämis-, salassapito- ja vaitiolovelvollisuus;  
☐ Turvallisuusselvitysmenettelyn käyttäminen on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä.

Vakuutan, että antamani tiedot ovat oikeita.

Suostun siihen, että minusta tehdään perusmuotoinen turvallisuusselvitys.

(Laki turvallisuusselvityksistä (177/2002) 2. luku)

Paikka ja päiväys	Allekirjoitus
Maksuperusteloin (150/1992) mukainen maksu	

Poliisilomake

Poliisin arkisto, Arkistoviaki

## Lähde 5: Henkilöriskien tarkastuslista (Vahti 2/2008)

### 4.8 Henkilöriskien tarkastuslista (Vahti 2/2008)

Lainsäädäntö velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta. Tähän huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu, että avainhenkilöihin kohdistuviin riskeihin varaudutaan. Tällöin on kuitenkin huolehdittava, että yksityisyyden suojaa ei loukata.

Virastolla tulee olla selkeät ohjeet niistä toimenpiteistä, jotka on tehtävä henkilön työsuhteen päättyessä.

#### 4.8.1 Työntekijän palvelukseen otto

1. määrittele tehtävä, vastuut ja oikeudet sekä velvollisuudet
2. selvitä hakijan soveltuvuus tehtävään (psykologiset testit edellyttävät työntekijän suostumusta)
3. tarkasta työhistoria henkilöltä itseltään ja pyydä työtodistukset
4. tarkasta koulutustausta koulu- ja tutkintotodistuksista
5. selvitä hakijan taloudellinen tilanne (edellyttää hakijan suostumusta)
6. tarkasta yrityskytken YTJ-rekisteristä
7. ota yhteyttä suosittelijoihin, jotka on mainittu työhakemuksessa
8. mahdollisesti lisäksi turvallisuus selvitys sekä huumausainetestaus, jos siihen on edellytykset

#### 4.8.2 Palvelussuhteen aikana

Turvallisuusvastaavilla tulee olla kirjallinen kuvaus toimenpiteistä, joilla henkilöstön tehtävien muutokset ja työsuhteen päättymiset huomioidaan.

#### 4.8.3 Työsuhteen päättyessä

1. järjestä lähtöhaastattelu
2. poista käyttö- ja kulkuoikeudet
3. velvoita palauttamaan materiaali ja muu omaisuus
4. muistuta salassapitovelvoitteesta
5. sähköpostin ja tietoaineistojen käsittely
6. siirrä tietopääoman sijaiselle, huolehdi dokumentoinnista
7. työtehtävien luovutus seuraajalle tai sijaiselle
8. tiedota henkilön lähdöstä viraston henkilöstölle